



[S U M A R I O]

II

AUTORIDADES Y PERSONAL

1. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Ceses. Decreto 246/2023, de 19 de septiembre, por el que se dispone el cese de don Pedro Álvarez Palomino como Director Gerente de Gebidexsa, SAU. 50878

Nombramientos. Decreto 247/2023, de 19 de septiembre, por el que se dispone el nombramiento como Director Gerente de Gebidexsa, SAU, de don Óscar Mateos Prieto. 50879

Universidad de Extremadura

Nombramientos. Resolución de 14 de septiembre de 2023, del Rector, por la que se nombran funcionarios de carrera de la Escala de Ayudantes de Bibliotecas, Archivos y Museos de la Universidad de Extremadura, mediante el sistema de concurso-oposición, a los opositores que han superado las pruebas selectivas convocadas. 50880

**III****OTRAS RESOLUCIONES****Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible**

Energías Renovables. Subvenciones. Resolución de 12 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se hace pública la composición de la Comisión de Valoración de las subvenciones para la ejecución de los programas de incentivos ligados para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas, en diferentes sectores de la economía, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Europeo, en Extremadura. **50883**

Energía eléctrica. Resolución de 18 de septiembre de 2023, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Ampliación de nueva posición de línea de 45 kV por conexión de nuevo parque solar fotovoltaico "El Baldío 2" en ST "Casatejada"". Término municipal: Casatejada (Cáceres). Expte.: AT-5335-5. **50885**

Impacto ambiental. Resolución de 18 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de centro de gestión de residuos, cuya promotora es Desguace y Recuperaciones Juan Tapia e Hijos, SL, del término municipal de Don Benito. Expte.: IA21/1333. **50889**

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Convenios Colectivos. Resolución de 6 de septiembre de 2023, 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Nestlé España, SA. Fábrica de Herrera del Duque". **50904**

Convenios Colectivos. Resolución de 6 de septiembre de 2023, 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Fundación Orquesta de Extremadura". ... **50926**

Convenios Colectivos. Resolución de 6 de septiembre de 2023, 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "IRVCARMONA 2022, SL". **51016**

**V****ANUNCIOS****Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible**

Información pública. Anuncio de 13 de septiembre de 2023 por el que se somete a información pública el estudio de impacto ambiental del proyecto "Destinar 20,81 hectáreas de áreas incultas a la explotación agrícola en la parcela 14 del polígono 10 del término municipal de Castuera (Badajoz)". Expte.: IA22/1888..... **51041**

Minas. Anuncio de 14 de septiembre de 2023 sobre autorización de aprovechamiento de un recurso de la Sección A) de la Ley de Minas denominado "Almendral", n.º 06A00990-00 y del plan de restauración, en el término municipal de Almendral (Badajoz). **51043**

Medidas urgentes. Notificaciones. Anuncio de 18 de septiembre de 2023 por el que se hace pública la relación provisional de personas beneficiarias de las ayudas directas al sector de la cereza, contempladas en el Decreto-ley 4/2023, de 12 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes, se amplían las ayudas al acogimiento familiar, se incrementan las ayudas a los nuevos autónomos y se conceden ayudas directas a los productores de cerezas. **51044**

Información pública. Anuncio de 19 de septiembre de 2023 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Cambio de celdas en centro de medida de La Cumbre para mejora de la calidad de suministro en la población de La Cumbre (Cáceres)". Expte.: AT-9548.... **51046**

Información pública. Expropiaciones. Anuncio de 19 de septiembre de 2023 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa y reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Cambio de máquina del CTIA "Finca Malpartida 1" n.º 140301580 y paso de B1 a B2 de la tensión de los suministros del mismo, en el término municipal de Coria (Cáceres)". Expte.: AT-9543..... **51048**

Ayuntamiento de Montehermoso

Personal funcionario. Anuncio de 14 de septiembre de 2023 sobre nombramiento de funcionaria de carrera. **51051**

Ayuntamiento de Montijo

Personal funcionario. Anuncio de 19 de septiembre de 2023 sobre nombramiento de funcionaria de carrera. **51052**



Personal laboral. Anuncio de 19 de septiembre de 2023 sobre contratación de varias plazas de personal laboral fijo. **51053**

Ayuntamiento de Navalvillar de Pela

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 19 de septiembre de 2023 sobre Oferta de Empleo Público para el año 2023. **51054**

Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón

Procesos selectivos. Anuncio de 18 de septiembre de 2023 por el que se da publicidad a la convocatoria para la contratación de un puesto de trabajo. **51056**

**II****AUTORIDADES Y PERSONAL****1. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS****CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

DECRETO 246/2023, de 19 de septiembre, por el que se dispone el cese de don Pedro Álvarez Palomino como Director Gerente de Gebidexsa, SAU.
(2023040325)

A propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, de conformidad con lo establecido en los artículos 23.o) y 36.g) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión de 19 de septiembre de 2023,

DISPONGO:

El cese de don Pedro Álvarez Palomino como Director Gerente de Gebidexsa, SAU, agradeciéndole los servicios prestados.

El presente decreto surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 19 de septiembre de 2023.

La Consejera de Hacienda y Administración
Pública,

ELENA MANZANO SILVA

La Presidenta de
la Junta de Extremadura,

MARÍA GUARDIOLA MARTÍN



DECRETO 247/2023, de 19 de septiembre, por el que se dispone el nombramiento como Director Gerente de Gebidexsa, SAU, de don Óscar Mateos Prieto. (2023040326)

A propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Extremadura, de conformidad con lo establecido en los artículos 23.o) y 36.g) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión de 19 de septiembre de 2023,

DISPONGO:

El nombramiento como Director Gerente de Gebidexsa, SAU, de don Óscar Mateos Prieto.

El presente decreto surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 19 de septiembre de 2023.

La Consejera de Hacienda y Administración
Pública,

ELENA MANZANO SILVA

La Presidenta de
la Junta de Extremadura,

MARÍA GUARDIOLA MARTÍN

• • •



UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2023, del Rector, por la que se nombran funcionarios de carrera de la Escala de Ayudantes de Bibliotecas, Archivos y Museos de la Universidad de Extremadura, mediante el sistema de concurso-oposición, a los opositores que han superado las pruebas selectivas convocadas. (2023063215)

Vista la propuesta formulada por el Tribunal Calificador de las pruebas selectivas para ingreso en la Escala de Ayudantes de Bibliotecas, Archivos y Museos de la Universidad de Extremadura, sistema de concurso-oposición (DOE núm. 111, de 10 de junio de 2022), y verificada la concurrencia de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, este Rectorado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura (Decreto 65/2003, de 8 de mayo),

RESUELVE:

Primero. Nombrar, de acuerdo con la base 9.3 de la convocatoria, a los funcionarios de carrera de la Escala de Ayudantes de Bibliotecas, Archivos y Museos de la Universidad de Extremadura que se relacionan en anexo a esta resolución.

Segundo. Para la adquisición de la condición de funcionarios de carrera, los interesados habrán de prestar juramento o promesa de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

Tercero. La toma de posesión deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Cuarto. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, y en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, la persona nombrada, para tomar posesión, deberá realizar la declaración a la que se refiere el primero de los preceptos citados, o la opción o solicitud de compatibilidad contemplada en el artículo 10 de la Ley 53/1984.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo competente, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 23 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de interponer el recurso potestativo



de reposición, conforme a lo indicado en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Badajoz, 14 de septiembre de 2023.

El Rector,

PEDRO M. FERNÁNDEZ SALGUERO

**ANEXO**

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
***6756**	CARBONERO MURILLO, MANUEL
***7934**	SANTIAGO GONZÁLEZ, ENCARNACIÓN
***2520**	SÁNCHEZ TRIGO, ROSA
***3181**	TOVAR ORDÓÑEZ, MARÍA JOSEFA
***0618**	MENDOZA RUANO, JUAN JOSÉ
***7096**	ROMERO MORÁN, JESÚS RAÚL

• • •

**III****OTRAS RESOLUCIONES****CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se hace pública la composición de la Comisión de Valoración de las subvenciones para la ejecución de los programas de incentivos ligados para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas, en diferentes sectores de la economía, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Europeo, en Extremadura. (2023063237)

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Decreto 23/2023, de 22 de marzo, por el que se desarrollan las bases reguladoras de subvenciones para la ejecución de los programas de incentivos ligados para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas en diferentes sectores de la economía, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en Extremadura, y se aprueba la única convocatoria (DOE n.º 75, de 20 de abril) y en el apartado 6 de su disposición adicional única, referente al cometido y composición de la Comisión de Valoración,

RESUELVO:

Primero. Proceder al nombramiento de los miembros de la Comisión de Valoración, quedando formada por las siguientes personas:

Presidente:

Titular: D. Juan Antonio Santiago Bernal. Jefe de Servicio de Fomento de la Transición Energética y la Calidad del Suministro, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Suplente: D. Fernando Conde Reyero. Jefe de Sección de Ordenación Energética, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Secretario:

Titular: D.^a Irene Masero Carrasco. Técnico de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Suplente: D. Juan Alonso Grajera. Técnico de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.



Vocal:

Titular: D.^a Rocío Corral Rodríguez. Jefa de Sección de Ordenación Industrial, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Suplente: D. Rafael Ramos Mora. Jefe de Sección de Ahorro y Eficiencia Energética de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 12 de septiembre de 2023.

La Directora General de Industria,
Energía y Minas,

MARÍA RAQUEL PASTOR LÓPEZ





RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2023, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Ampliación de nueva posición de línea de 45 kV por conexión de nuevo parque solar fotovoltaico "El Baldío 2" en ST "Casatejada"". Término municipal: Casatejada (Cáceres). Expte.: AT-5335-5. (2023063228)

Visto el expediente correspondiente al procedimiento de autorización administrativa previa del proyecto denominado "Ampliación de nueva posición de línea de 45 kV por conexión de nuevo parque solar fotovoltaico "El Baldío 2" en ST "Casatejada"", iniciado a solicitud de I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU (citada en adelante también como "la Empresa"), con domicilio en c/ Periodista Sánchez Asensio, 1, de Cáceres, se emite la presente resolución de conformidad con lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en el título VII, capítulo II, 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, y en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, teniendo en cuenta los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 9 de noviembre de 2021, I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, presentó la solicitud indicada en el encabezamiento de la presente resolución, obteniéndose resultado favorable en la comprobación de la misma y de su documentación adjunta.

Segundo. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se realizaron los trámites indicados a continuación:

- Información pública del proyecto, por el plazo legalmente establecido, siendo realizadas publicaciones en los siguientes medios:

Diario Oficial de Extremadura: 08/03/2023.

- No han sido solicitados informes a otras Administraciones Públicas y empresas de servicio público o de interés general al no afectar el proyecto a bienes o derechos a su cargo.
- El proyecto, por sus características, no está sometido a ningún procedimiento de evaluación ambiental de los previstos en la legislación vigente en materia de protección del medio ambiente.



Tercero. Respecto a las actuaciones indicadas en el apartado anterior debe hacerse constar lo siguiente:

- Durante el trámite de información pública no han sido presentadas alegaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1.37 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, la misma posee la competencia exclusiva en materia de instalaciones de producción, almacenamiento, distribución y transporte de energías de cualquier tipo en su territorio, correspondiéndole la función legislativa, la potestad reglamentaria y, en ejercicio de la función ejecutiva, la adopción de cuantas medidas, decisiones y actos procedan. Esta función ejecutiva es realizada por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, según lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio, por el que se modifican la denominación y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE n.º 140, de 21 de julio), correspondiendo el ejercicio de dichas atribuciones a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, con arreglo a las referencias competenciales recogidas en el Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE n.º 145, de 28 de julio), siendo competencia de este Servicio la resolución del procedimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 221/2012, de 9 de noviembre.

Segundo. La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, determina que la construcción, puesta en funcionamiento, y modificación de las instalaciones de generación, transporte y distribución de energía eléctrica están sometidas, con carácter previo, al régimen de autorizaciones establecido en el artículo 53 de la ley indicada y en sus disposiciones de desarrollo.

De conformidad con lo establecido en el título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, una vez concluidos los trámites correspondientes, y analizadas las alegaciones y manifestaciones que se hubieran recibido durante la instrucción del procedimiento, así como los pronunciamientos, alegaciones, informes, condicionados y documentos preceptivos obrantes en el mismo emitidos por otras Administraciones Públicas, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general, el órgano sustantivo emitirá la resolución pertinente, en la que se solventarán las problemáticas o discrepancias surgidas con motivo de las alegaciones presentadas o discrepancias puestas de manifiesto en el procedimiento que no hubieran quedado solventadas con anterioridad al trámite de resolución.



En el presente caso no han sido presentadas alegaciones.

Por todo ello, teniendo en cuenta que han sido llevados a afecto los trámites preceptivos en la legislación vigente, y considerando lo expuesto en los antecedentes de hecho y en los fundamentos de derecho este Servicio,

RESUELVE:

Conceder a I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Ampliación de nueva posición de línea de 45 kV por conexión de nuevo parque solar fotovoltaico "El Baldío 2" en ST "Casatejada"", cuyos datos esenciales son los indicados seguidamente:

Sistema de 45 kV.

Nueva posición de línea de interperie, denominada L/PSFV El Baldío II, con interruptor, compuesta por:

- Un interruptor automático tripolar de corte en SF6.
- Un seccionador tripolar con cuchillas de puesta a tierra.
- Dos seccionadores tripolares de conexión a barras.
- Tres transformadores de intensidad.
- Un transformador de tensión.
- Tres pararrayos.

Ampliación de un nuevo pórtico de barras principales y de embarrados de 45 kV.

Emplazamiento: Terrenos ST Casatejada en la localidad de Casatejada.

Esta autorización administrativa previa, se otorga bajo las siguientes condiciones:

- La Empresa queda obligada en todo momento a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en sus disposiciones de desarrollo.
- Esta resolución se emite sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias, concesiones o permisos de competencia municipal o de otros organismos y entidades, necesarias para la realización de las obras y el establecimiento de las instalaciones a las que se refiere esta resolución, así como las relacionadas, en su caso, con sus instalaciones auxiliares y complementarias.



- La Empresa deberá ajustarse en todo momento al proyecto presentado. Las modificaciones que deban ser introducidas deberán disponer previamente de la correspondiente autorización, sin la cual no podrán ser ejecutadas.
- La Empresa tendrá en cuenta, para realizar la ejecución de las instalaciones, el cumplimiento de los condicionados que hayan sido establecidos por Administraciones Públicas, organismos, empresas de servicio público o empresas de servicios de interés general.

El incumplimiento de las condiciones recogidas en esta resolución, por la declaración inexacta de los datos suministrados o por cualquier otra causa que desvirtúe el objeto de la misma, podrá suponer su revocación, previa instrucción del correspondiente procedimiento.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, en un plazo no superior a un mes, conforme a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cáceres, 18 de septiembre de 2023.

El Jefe de Servicio de Ordenación
Industrial, Energética y Minera,
JUAN CARLOS BUENO RECIO



RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de centro de gestión de residuos, cuya promotora es Desguace y Recuperaciones Juan Tapia e Hijos, SL, del término municipal de Don Benito. Expte.: IA21/1333. (2023063229)

La Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en su artículo 73 prevé los proyectos que deben ser sometidos a evaluación ambiental simplificada por el órgano ambiental a los efectos de determinar que el proyecto no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente, o bien, que es preciso su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria, regulado en la subsección 1.^a de sección 2.^a del capítulo VII, del título I, de la ley, por tener efectos significativos sobre el medio ambiente.

El proyecto "Centro de gestión de residuos", a ejecutar en el término municipal de Don Benito, es encuadrable en el grupo 9) "Otros proyectos" epígrafes b) y d) "Instalaciones de eliminación o valorización de residuos no incluidas en el anexo I excepto la eliminación o valorización de residuos propios no peligrosos en el lugar de producción", y "Almacenamiento de chatarra, incluidos vehículos desechados" del anexo II de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

La promotora del proyecto es Desguace y Recuperaciones Juan Tapia e Hijos, SL, con NIF ***935*** y con domicilio social en calle Pablo Picasso n.º 10, piso 1.º, de Miajadas (Cáceres).

Es órgano competente para la formulación del informe de impacto ambiental relativo al proyecto la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.6 del Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Los principales elementos del análisis ambiental del proyecto son los siguientes:

1. Objeto, descripción y localización del proyecto.

El centro de gestión de residuos se divide en dos partes:

- Recogida, clasificación y almacenamiento de residuos no peligrosos y peligrosos, para proceder posteriormente a su entrega a otros gestores autorizados de residuos.
- Centro autorizado para el tratamiento de vehículos al final de su vida útil (CAT).

La superficie dedicada al almacenamiento de residuos se divide entre la superficie a cubierto en el interior de la nave y la superficie a la intemperie del patio. La capacidad máxima de tratamiento de vehículos al final de su vida útil es de 730 vehículos al año; siendo inferior a 10 toneladas al día. La capacidad máxima de tratamiento de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos sin componentes peligrosos es de 40 toneladas al año. La capacidad de almacenamiento de residuos vendrá dada por la superficie dedicada al almacenamiento de los mismos.

El proceso productivo del CAT de vehículos al final de su vida útil se desarrolla en las siguientes fases:

Recepción de los vehículos a descontaminar.

Descontaminación de los vehículos.

Almacenamiento de vehículos descontaminados.

El centro autorizado de gestión de residuos está ubicado en 4 parcelas del polígono industrial San Isidro de Don Benito (Badajoz), la número 8 (2.000 m²), 10 (2.000 m²), 4 (1.000 m²) y 2 (2.000 m²). La modificación sustancial constituye la consideración de la parcela 2. La referencia catastral de la ubicación donde se van a desarrollar las actuaciones descritas es 1880702TJ-5118S0001MR y sus coordenadas UTM USO 30 ETRS89 X-251768,36 Y-4318015,88.

Las infraestructuras y equipos más relevantes del complejo industrial son:

- Zona 1 de vehículos sin descontaminar de 126,3 m².
- Zona 2 de vehículos sin descontaminar de 61 m².
- Zona 3 de vehículos sin descontaminar de 71 m².
- Zona 4 de vehículos sin descontaminar de 71 m².
- Nave de 600 m² construidos. Dividida en 63 m² para desmontaje; 15 m² de zona de almacenamiento de baterías; 121 m² para repuestos; 8,90 m² para llantas y neumáticos; 30 m² para compresor y máquinas; 17 m² para almacenamiento de metales no férricos; 2 m² para báscula menor; contenedores no férricos (Cu) de 3,98 m² y 43 m² para administración (aseos, oficina, archivo).
- Zona de selección desmontaje CARD de 112,7 m².
- Zona de chatarra mezclada CARD de 50,7 m².



- Zona de chatarra mezclada compactada CARD de 178,85 m².
- Zona de contenedores de 116 m².
- Zona de báscula mayor de 70 m².
- Zona gama blanca de 50 m².
- Zona de plásticos de 49,5 m².
- Zona de metales no férricos procedente de la valorización de 190 m².
- Zona de chatarra férrica de 328 m².
- Zona de contenedores (Al, virutas) de 11,35 m².
- Zona de cartones de 91 m².
- Zona de compactador de cartones de 117,09 m²
- Zona de vehículos descontaminados de 220 m².
- Zona de vehículos descontaminados de 220 m².
- Zona de vehículos descontaminados de 621 m².
- Zona de vehículos descontaminados de 82.32 m².
- Zona de vehículos descontaminados de 462,10 m².
- Zona de vehículos descontaminados de 856,9 m².
- Zona de tránsito y seguridad de 445,67 m².
- Zona de aparcamiento de 185,82 m².
- Prensa continua embaladora.
- Troqueladora.
- Compactador.
- Carretillas elevadoras.
- Cizalla o cortadora neumáticas.

- Prensa hidráulica.
- Pinza tipo pulpo.

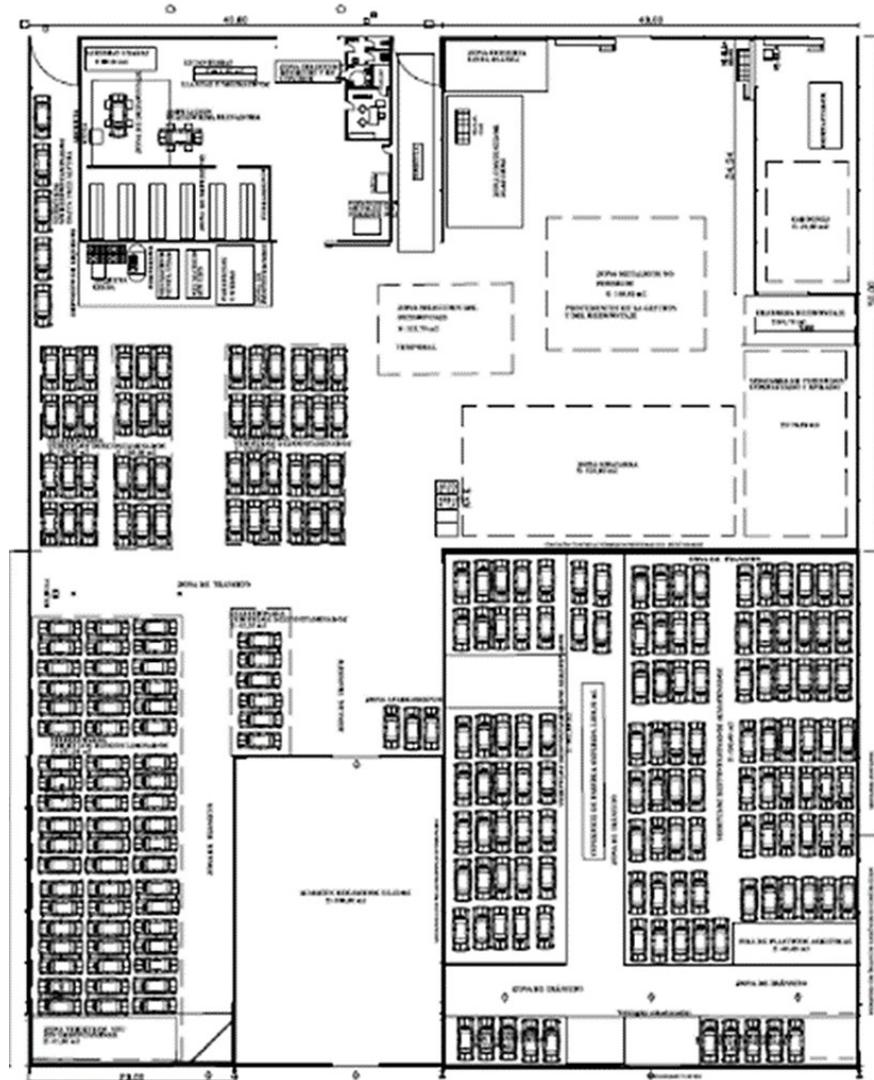


Fig. 1. Infraestructuras y equipos

2. Tramitación y consultas.

Con fecha 28 de septiembre de 2021, la promotora presenta ante la Dirección General de Sostenibilidad la solicitud de evaluación de impacto ambiental simplificada junto al documento ambiental del proyecto para su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 75.1 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con fecha 28 de



octubre de 2021, la Dirección General de Sostenibilidad ha realizado consultas a las Administraciones Públicas afectadas y las personas interesadas que se relacionan en la tabla adjunta. Se han señalado con una "X" aquellas Administraciones Públicas y personas interesadas que han emitido respuesta.

RELACIÓN DE ORGANISMOS Y ENTIDADES CONSULTADOS	RESPUESTAS RECIBIDAS
Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas	X
Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural	X
Ayuntamiento de Don Benito	X
Dirección General de Emergencias y Protección Civil	-
Ecologistas en Acción	-
ADENEX	-
SEO BIRD/LIFE	-
AMUS	-
Ecologistas Extremadura	-
Fundación Naturaleza y Hombre	-
GREENPEACE	-

A continuación, se resume el contenido principal de los informes recibidos:

- Informe de 20 de febrero de 2023, en el que el Ayuntamiento de Don Benito informa: "...No se supera la edificabilidad máxima asignada a las parcelas, tanto en forma conjunta como aislada ni tampoco la solución constructiva aportada excede en altura/s o incumple el régimen de distancia a linderos. La dotación de aparcamientos cumple con el requisito mínimo. El uso es compatible con el planeamiento del municipio. De lo anteriormente expuesto, y en función del análisis realizado, se informa que el uso pretendido es compatible para la parcela objeto de este informe en función de la ordenanza que le es de aplicación".
- Informe de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural, en el que se informa que dicho proyecto no presenta incidencias sobre el Patrimonio Arqueológico conocido. No obstante, y como medida preventiva de cara a la protección del patrimonio arqueológico no detectado, se impone la siguiente medida correctora, contemplada en el artículo 54 de la Ley 2/1999, de Patrimonio His-



tórico y Cultural de Extremadura: "Si durante la ejecución de la obras se hallasen restos u objetos con valor arqueológico, la promotora y/o la dirección facultativa de la misma paralizarán inmediatamente los trabajos, tomarán las medidas adecuadas para la protección de los restos y comunicarán su descubrimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas a la Consejería de Cultura".

- Informe de 22 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Sostenibilidad, en el que informa favorablemente la ampliación sustancial del centro de gestión de residuos, ya que el proyecto no se encuentra dentro de los límites de ningún espacio incluido en Red Natura 2000, ni se prevé que pueda afectar de forma apreciable, directa o indirectamente, a los mismos o a sus valores ambientales.

Dado que el proyecto se encuentra sujeto a la obtención de la preceptiva autorización ambiental unificada por ser encuadrable en las categorías 9.1 y 9.6 del anexo II de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, relativa a instalaciones para la valorización o eliminación, en lugares distintos de los vertederos, de residuos de todo tipo, no incluidas en el anexo I e Instalaciones de gestión de residuos no peligrosos y de residuos peligrosos no incluidas en el anexo I, mediante almacenamiento de estos, con carácter previo a su valorización o eliminación, excepto los puntos limpios, respectivamente, se ha realizado un trámite de participación pública promovido por la Dirección General de Sostenibilidad (artículo 16, apartados 3, 4 y 5 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura), en el que no se han presentado alegaciones.

3. Análisis de expediente.

Una vez analizada la documentación que obra en el expediente, se realiza el siguiente análisis para determinar la necesidad de sometimiento del proyecto al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria previsto en la subsección 1.^a de la sección 2.^a del capítulo VII del título I, según los criterios del anexo X, de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3.1. Características del proyecto.

El centro de gestión de residuos se divide en dos partes:

- Recogida, clasificación y almacenamiento de residuos no peligrosos y peligrosos, para proceder posteriormente a su entrega a otros gestores autorizados de residuos.
- Centro autorizado para el tratamiento de vehículos al final de su vida útil (CAT).

La superficie dedicada al almacenamiento de residuos se divide entre la superficie a cubierto en el interior de la nave y la superficie a la intemperie del patio. La capacidad máxima de tratamiento de vehículos al final de su vida útil es de 730 vehículos al año; siendo inferior a 10 toneladas al día. La capacidad máxima de tratamiento de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos sin componentes peligrosos es de 40 toneladas al año. La capacidad de almacenamiento de residuos vendrá dada por la superficie dedicada al almacenamiento de los mismos.

El proceso productivo del CAT de vehículos al final de su vida útil se desarrolla en las siguientes fases:

Recepción de los vehículos a descontaminar.

Descontaminación de los vehículos.

Almacenamiento de vehículos descontaminados.

3.2. Ubicación del proyecto.

3.2.1. Descripción del lugar.

El centro autorizado de gestión de residuos está ubicado en 4 parcelas del polígono industrial San Isidro de Don Benito (Badajoz), la número 8 (2.000 m²), 10 (2.000 m²), 4 (1.000 m²) y 2 (2.000 m²). La modificación sustancial constituye la consideración de la parcela 2. La referencia catastral de la ubicación donde se van a desarrollar las actuaciones descritas es 1880702TJ5118S0001MR y sus coordenadas UTM USO 30 ETRS89 X-251768,36 Y-4318015,88.

3.2.2. Alternativas de ubicación.

El documento ambiental plantea alternativas tanto para la selección del emplazamiento de la planta como para el trazado de la línea de evacuación:

Alternativas de emplazamiento.

— Alternativa 1 (descartada) implicaría la no realización del proyecto.

Además, se han tenido en cuenta 2 alternativas más:

— La alternativa 2 propuesta es una alternativa que enfoca el proyecto en una nueva parcela diferente a la utilizada en el complejo industrial existente.

— La alternativa 3 que es objeto del proyecto, contempla la ampliación de una instalación existente y en funcionamiento.

Por tanto, finalmente la alternativa seleccionada es la alternativa 3 al ser la más viable a nivel técnico, a nivel ambiental, a nivel de usos de suelo y de propiedad, sin sobreafecciones ambientales.

3.3. Características del potencial impacto.

— Red Natura 2000 y Áreas Protegidas.

El área de actuación no se encuentra incluida dentro de los límites de la Red Natura 2000 ni en Espacios Naturales Protegidos.

— Sistema hidrológico y calidad de las aguas.

El proyecto está ubicado en suelo consolidado del municipio de Don Benito y describe toda su superficie hormigonada. Por tanto, la afección a la calidad de las aguas, se prevé que no sea significativa. Por otro lado, se entiende que no existen obras que puedan afectar a dominio público hidráulico o zona de policía. No obstante, con la adopción de las medidas preventivas oportunas, se asegurará una mínima afección, evitando perjudicar a la calidad de las aguas. Además, para su funcionamiento la actividad deberá contar con autorización ambiental unificada y con autorización de vertido del Ayuntamiento, en su caso.

— Suelos.

La zona de ubicación del proyecto se encuentra en suelo destinado a un uso industrial. Aplicando las correspondientes medidas preventivas (soleras hormigonadas e impermeabilizadas) no debería haber una afección al suelo significativa.

— Fauna.

No se contempla la existencia de especies protegidas en la zona. Por tanto, la afección a la fauna no es significativa.

— Vegetación.

En el área de implantación de la instalación no se encuentra ningún tipo de hábitat natural de interés comunitario que requiera la designación de zonas de especial conservación, según aplicación de la Directiva 97/62/CE, relativa a la conservación de los hábitats naturales y de fauna y flora silvestres, en su Anexo I relativo a tipos de hábitats.

— Paisaje.

La instalación se sitúa en un suelo con uso industrial próximo la localidad de Don Benito de terrenos llanos y totalmente consolidados. El paisaje circundante de la zona de implantación del proyecto, al igual que en el resto de la unidad paisajística, se caracteriza por la presencia de más actividades industrial. Por tanto, la afección al paisaje no es significativa.

— Calidad del aire, ruido y contaminación lumínica.

El impacto sobre la calidad del aire es mínimo, dado que no se contempla emisiones a la atmósfera, lo mismo que el ruido y la contaminación lumínica. Por tanto, la afección a estos factores no es significativa.

— Patrimonio arqueológico y dominio público.

No se prevé que pueda presentar incidencias sobre el patrimonio arqueológico conocido.

— Medio socioeconómico.

El impacto para este medio es positivo por la generación de empleo y de la actividad económica. Esto contribuirá a fijar población en el entorno de la instalación, que en Extremadura tiene una importancia vital. En cuanto a la actividad económica se verá beneficiada por la recaudación de impuestos (Impuesto sobre los Bienes Inmuebles, Impuesto sobre la Actividad Económica, Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras). La población se verá beneficiada por la creación de empleo y la mejora de la economía, lo que contribuirá a asentar la propia población e incrementará la renta media.

— Sinergias.

No se contempla sinergia alguna con el proyecto en cuestión.

— Vulnerabilidad del proyecto.

La promotora incluye "Análisis de Vulnerabilidad del Proyecto" en el documento ambiental, de conformidad con lo estipulado en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, en el que se analizan accidentes y catástrofes naturales, estableciéndose medias para aplicar en su caso.

En conclusión, se trata de una actividad que no tiene efectos adversos significativos sobre el medio ambiente, siempre que se apliquen las medidas recogidas en el apartado 4



“Condiciones y medidas para prevenir, corregir y compensar los efectos sobre el medioambiente”. Igualmente, el proyecto no afecta a espacios de la Red Natura 2000. Por ello, del análisis técnico se concluye que no es preciso someter el proyecto a evaluación de impacto ambiental ordinaria.

4. Condiciones y medidas para prevenir, corregir y compensar los efectos sobre el medio ambiente.

a. Condiciones de carácter general.

- Antes de comenzar los trabajos se contactará con el Agente de Medio Natural de la zona, a efectos de asesoramiento para una correcta realización de los mismos. La conclusión de los trabajos se comunicará igualmente al Agente de Medio Natural de la zona, con el fin de comprobar que se han realizado conforme a las condiciones técnicas establecidas.
- Los vertidos descritos tanto de aguas sanitarias y pluviales, deberá contar con la correspondiente autorización de vertidos municipal.
- Cualquier actuación que se realice en el DPH requiere autorización administrativa previa. De acuerdo con el artículo 126 del Reglamento del DPH, la tramitación de expedientes de autorización de obras dentro, o sobre, el DPH se realizará según el procedimiento normal regulado en los artículos 53 y 54, con las salvedades y precisiones que en aquel se indican.
- Respecto a la ubicación y construcción, se atenderá a lo establecido en la normativa urbanística y en la autorización ambiental unificada, correspondiendo al Ayuntamiento y a la Dirección General de Sostenibilidad las competencias en estas materias.
- Al finalizar las actividades deberá dejar el terreno en su estadio original, se procederá al desmantelamiento íntegro de todas las instalaciones, incluyendo los cimientos y las edificaciones auxiliares o los sistemas de depuración que se hubieran construido.
- Deberán cumplirse todas las medidas protectoras y correctoras descritas en el documento ambiental, en tanto no entren en contradicción con el condicionado del presente informe.
- Se informará a todo el personal implicado en la ejecución de este proyecto del contenido del presente informe de impacto ambiental, de manera que se ponga en su conocimiento las medidas que deben adoptarse a la hora de realizar los trabajos. Asimismo, se dispondrá de una copia del presente informe en el lugar donde se desarrollen los trabajos.



- Cualquier modificación del proyecto original deberá ser comunicada al órgano ambiental.
- No se realizará ningún tipo de obra auxiliar sin contar con su correspondiente informe, según la legislación vigente.
- Si durante el desarrollo de los trabajos o la actividad se detectara la presencia de alguna especie de fauna o flora silvestre incluida en el Catálogo de Especies Amenazadas de Extremadura (Decreto 37/2001, de 6 de marzo, por el que se regula el Catálogo Regional de Especies Amenazadas de Extremadura, y Decreto 78/2018, de 5 de junio, por el que se modifica el Decreto 37/2001, de 6 de marzo, por el que se regula el Catálogo Regional de Especies Amenazadas de Extremadura), y/o en el Catálogo Español de Especies Amenazadas (Real Decreto 139/2011, de 4 de febrero, para el desarrollo del Listados de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial y del Catálogo Español de Especies Amenazadas), se notificará al personal técnico de la Dirección General de Sostenibilidad y al Agente del Medio Natural de la zona que darán las indicaciones oportunas.

b. Medidas en fase de construcción.

- Con el fin de minimizar la ocupación del suelo y la afección a la vegetación del suelo que rodea la planta, se jalonará la zona de obras antes del inicio de la misma. De esta manera se evitará que la maquinaria circule fuera del área de ocupación.
- Los movimientos de tierra serán los mínimos imprescindibles.
- La maquinaria utilizada en las obras constará con el mantenimiento periódico preventivo del sistema silenciador de escapes y mecanismo de rodadura para minimizar los ruidos. Asimismo, constará con catalizadores que minimicen las emisiones a la atmósfera.
- El estacionamiento de la maquinaria en obra se realizará sobre solera impermeable de hormigón o similares.
- Todas las maniobras de mantenimiento de la maquinaria deberán realizarse en instalaciones adecuadas para ello (cambios de aceite, etc.), evitando los posibles vertidos accidentales al medio.
- “Si durante la ejecución de las obras se hallasen restos u objetos con valor arqueológico, la promotora y/o la dirección facultativa de la misma paralizarán inmediatamente los trabajos, tomarán las medidas adecuadas para la protección de los restos y comunicarán su descubrimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas a la Consejería de Cultura”.



- Se adoptarán medidas conducentes a la minimización del impacto cromático al objeto de favorecer la integración de la planta en el entorno.
- Para evitar elevados niveles de emisión de partículas en suspensión en la fase de obras, se procederá al riego sistemático de las superficies que puedan provocar este tipo de contaminación.
- Los aceites usados y residuos peligrosos que puedan generar la maquinaria de la obra y los transformadores se recogerán y almacenarán en recipientes adecuados para su evaluación y tratamiento por gestor autorizado. Se habilitarán contenedores para los residuos no peligrosos generados durante las obras para su retirada por gestor autorizado. En todo caso se cumplirá toda la normativa vigente en materia de residuos.
- En cualquier caso, la actuación deberá ceñirse a lo establecido en la correspondiente normativa en materia urbanística del Municipio.

c. Medidas en fase de explotación.

- Una vez terminadas las obras de ampliación se procederá a la limpieza general de las áreas afectadas, retirando las instalaciones temporales, restos de maquinarias y escombros, que serán entregados a gestor de residuos autorizados.
- No podrán utilizarse productos fitosanitarios como herbicidas para el control de la vegetación espontánea, por el riesgo de contaminación de las aguas, de propagación de especies invasoras (*Conyza* sp.), y afecciones a la fauna.
- En general, los residuos generados deberán almacenarse previo a su gestión posterior, en almacenes con una capacidad adecuada donde cada uno de los residuos deberán estar físicamente diferenciadas sobre suelos impermeables, con una infraestructura de drenaje adecuada.
- Las instalaciones de almacenamiento de residuos deberán contar con la capacidad adecuada, de indicadores de nivel, y sistemas adecuados para evitar la generación de olores.
- Los residuos peligrosos deberán almacenarse en áreas cubiertas y de solera impermeable, que conducirá posibles derrames o lixiviados a arqueta de recogida estanca, cubeto de retención o sistema de similar eficacia.
- Los residuos no peligrosos no podrán almacenarse por un tiempo superior a dos años, si su destino final es la valorización, o a un año, si su destino final es la eli-



minación. Ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

- La titular de la instalación deberá cumplir con las obligaciones de gestión de residuos correspondientes a los productores de residuos establecidas en la normativa de aplicación en cada momento.
- Los residuos producidos deberán almacenarse conforme a lo establecido en la normativa de aplicación en cada momento.
- La titular de la instalación industrial deberá llevar un registro de la gestión de todos los residuos generados.
- Entre el contenido del registro de Residuos deberá constar la cantidad, naturaleza, identificación del residuo, origen y destino de los mismos, así como aquellas prescripciones que por su naturaleza sea necesaria.
- Deberá mantener las instalaciones y equipos en condiciones óptimas, que eviten su deterioro y la generación de vertidos que puedan constituir riesgo para la contaminación del suelo.
- El ejercicio de la actividad se desarrollará con estricto cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación sectorial que resulte de aplicación.
- La DGS podrá efectuar cuantas inspecciones y comprobaciones considere necesarias para comprobar el estado del suelo, así como requerir a la promotora para que lleve a cabo análisis del mismo, sin vinculación alguna al contenido de la documentación presentada o aportada por la titular de la instalación.
- En el caso de producirse cualquier incidente en la actividad que pueda causar una afección al suelo, así como si en el emplazamiento se detectaran indicios de contaminación del suelo, la titular de la actividad informará inmediatamente de estas circunstancias a la DGS, a fin de adoptar las medidas que se estimen necesarias.
- No se permitirá el funcionamiento de ninguna fuente sonora cuyo nivel de recepción externo sobrepase los valores establecidos en el Decreto 19/1997, de 4 de febrero, de Reglamentación de Ruidos y Vibraciones.
- La actividad desarrollada no superará los objetivos de calidad acústica ni los niveles de ruido establecidos como valores límite en el Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas.



- A las instalaciones de alumbrado exterior les serán de aplicación las disposiciones relativas a contaminación lumínica, recogidas en el Real Decreto 1890/2008, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior y sus Instrucciones técnicas complementarias EA-01 a EA-07.

- Con objeto de prevenir la dispersión de luz hacia el cielo nocturno, así como de preservar las condiciones naturales de oscuridad en beneficio de los ecosistemas, en las instalaciones de más de 1 kW de potencia instalada se recomienda que:

El diseño de las luminarias sea aquel que el flujo hemisférico superior instalado (FH-Sinst), la iluminancia, la intensidad luminosa, la luminancia y el incremento del nivel de contraste será inferior a los valores máximos permitidos en función de la zona en la que se ubique la instalación conforme a lo establecido en la Instrucción Técnica Complementaria EA-03 Resplandor luminoso nocturno y luz intrusa o molesta del Real Decreto 1890/2008, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior y sus Instrucciones técnicas complementarias.

El factor de mantenimiento y factor de utilización cumplirán los límites establecidos en la ITC-EA-04, garantizándose el cumplimiento de los valores de eficiencia energética de la ITCEA-01.

- La titular de la instalación industrial deberá impedir mediante los medios y señalización adecuados, el libre acceso a las instalaciones de recogida y tratamiento de las aguas residuales, emisiones atmosféricas o residuos del personal ajeno a la operación y control de las mismas, siendo responsable de cuantos daños y perjuicios puedan ocasionarse.
- En todo caso, en los almacenamientos de sustancias y preparados líquidos, de entre los indicados, se dispondrá de sistema impermeable y estanco de recogida de fugas y derrames.

d. Programa de vigilancia y seguimiento ambiental.

- La promotora deberá disponer de un programa de vigilancia ambiental que deberá contener, al menos, un informe anual sobre el seguimiento de las medidas incluidas en el informe de impacto ambiental.
- En base al resultado de estos informes se podrán exigir medidas correctoras suplementarias para corregir las posibles deficiencias detectadas, así como otros aspectos relacionados con el seguimiento ambiental no recogidos inicialmente.



Teniendo en cuenta todo ello, así como la no afección del proyecto a espacios de la Red Natura 2000, se informa que, de acuerdo con la evaluación de impacto ambiental simplificada practicada conforme a lo previsto en la subsección 2.ª de la sección 2.ª del capítulo VII del título I, tras el análisis realizado con los criterios del anexo X de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, no es previsible que el proyecto "Centro gestión de residuos, en el término municipal de Don Benito", vaya a producir impactos adversos significativos sobre el medio ambiente, y por tanto, no se considera necesario su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria.

El informe de impacto ambiental perderá su vigencia y cesará en la producción de los efectos que le son propios si, una vez publicado en el Diario Oficial de Extremadura, no se hubiera procedido a la autorización del proyecto en el plazo de cinco años desde su publicación.

Su condicionado podrá ser objeto de revisión y actualización por parte del órgano ambiental cuando:

- Se produzca la entrada en vigor de nueva normativa que incida sustancialmente en el cumplimiento de las condiciones fijadas en el mismo.
- Cuando durante el seguimiento del cumplimiento del mismo se detecte que las medidas preventivas, correctoras o compensatorias son insuficientes, innecesarias o ineficaces.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76.6 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el informe de impacto ambiental no será objeto de recurso alguno, sin perjuicio de los que, en su caso, procedan en vía administrativa o judicial frente al acto, en su caso, de autorización del proyecto.

El informe de impacto ambiental será objeto de publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible (<http://extremambiente.gobex.es/>).

El presente informe de impacto ambiental se emite a los solos efectos ambientales y en virtud de la legislación específica vigente, sin perjuicio de aquellas otras autorizaciones sectoriales o licencias que sean necesarias para la ejecución del proyecto.

Mérida, 18 de septiembre de 2023.

El Director General de Sostenibilidad,
GERMÁN PUEBLA OVANDO

• • •



**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2023, 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Nestlé España, SA. Fábrica de Herrera del Duque". (2023063225)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Nestlé España, SA. Fábrica de Herrera del Duque." –código de convenio 06001431012005- que fue suscrito con fecha 2 de agosto de 2023, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

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 187/2018, de 13 de noviembre, 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, 6 de septiembre de 2023.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



NESTLÉ ESPAÑA, SA.

CONVENIO COLECTIVO

Nestlé Waters Herrera del Duque

Capítulo I.

Disposiciones Generales.

Artículo 1º. Objeto.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

Artículo 3º. Ámbito territorial.

Artículo 4º. Ámbito personal.

Artículo 5º. Ámbito temporal.

Artículo 6º. Rescisión y revisión.

Capítulo II.

Compensación, Absorción y Garantía Personal.

Artículo 7º. Consideración global.

Artículo 8º. Compensación.

Artículo 9º. Absorción.

Artículo 10º. Garantía personal.

Capítulo III.

Comisión Paritaria.

Artículo 11º. Composición.

Artículo 12º. Funciones.

Capítulo IV.

Organización del Trabajo.



Artículo 13º. Organización técnica y práctica.

Artículo 14º. Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 15º. Cambios de puestos de trabajo.

Capítulo V.

Retribuciones.

Artículo 16º. Salarios.

Artículo 17º. Antigüedad.

Artículo 18º. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19º. Horas extraordinarias.

Artículo 20º. Devengo salarial.

Artículo 21º. Plus nocturnidad.

Artículo 22º. Prima domingos y prima festivos oficiales.

Artículo 23º. Plus absentismo.

Capítulo VI.

Jornada, Vacaciones y Licencias.

Artículo 24º. Jornada.

Artículo 25º. Vacaciones.

Artículo 26º. Licencias.

Artículo 27º. Excedencias.

Capítulo VII.

Régimen Disciplinario.

Artículo 28º. Régimen disciplinario.



Capítulo VIII.

Prestaciones Sociales.

Artículo 29º. Obsequio por nupcialidad.

Artículo 30º. Obsequio por natalidad.

Artículo 31º. Ayuda escolar.

Artículo 32º. Ayuda rotura de gafas en centro de trabajo.

Artículo 33º. Complemento IT.

Artículo 34º. Indemnización por muerte o incapacidad.

Artículo 35º. Ayuda por jubilación, invalidez permanente.

Artículo 36º. Obsequio por años de servicio.

Artículo 37º. Ayuda por discapacidad.

Artículo 38º. Prendas de trabajo.

Artículo 39º. Plan de Igualdad.

Capítulo IX.

Disposiciones Finales.

Artículo 40º. Legislación Subsidiaria.

Artículo 41º. Vinculación a la totalidad.

Anexos.

Anexo I. Tabla salarial personal obrero.

Anexo II. Otros conceptos.

Anexo III. Tabla salarial personal empleado.



Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

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

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre NESTLÉ ESPAÑA, SA. Fábrica de Herrera del Duque y su personal, con las excepciones que se detallan en el artículo 4º.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

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

Artículo 4. Ámbito Personal.

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

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

Artículo 5. Ámbito Temporal.

- 1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el Diario Oficial de Extremadura, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Abril del 2023, venciendo el 31 de Marzo del 2024.
- 2) El Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado en sus contenidos normativos, por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas en la forma reglamentaria.

**Artículo 6. Rescisión y Revisión.**

- 1) El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.
- 2) En ambos casos el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.

Capítulo II

Compensación, Absorción y Garantía Personal**Artículo 7. Consideración Global.**

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

Artículo 8. Compensación.

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

Artículo 9. Absorción.

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

Artículo 10. Garantía Personal.

Ninguna persona de la plantilla podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Capítulo III

Comisión Paritaria**Artículo 11. Composición.**

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria, integrada por un máximo de seis personas, tres designadas por la Dirección de la Empresa y tres por la



representación de los trabajadores. Sus componentes deberán ser elegidos entre las personas que estuvieran legitimadas para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 12. Funciones.

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

Para resolver las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio se acuerda el sometimiento de las mismas a los procedimientos de mediación establecidos al respecto en el acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

Igual remisión se producirá para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Organización del Trabajo

Artículo 13. Organización Técnica y Práctica.

- 1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según legislación vigente corresponden a la Dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos, informando de ello previamente al Comité, excepto para casos excepcionales o cuando las causas no lo permitan.
- 2) También corresponde a la Dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesadas las personas trabajadoras.



3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por la persona idónea por sus cualidades técnicas y profesionales, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales que se estimen oportunas, informando de ello previamente al Comité, excepto para casos excepcionales o cuando las causas no lo permitan.

Artículo 14. Valoración de los puestos de trabajo.

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

Como consecuencia de la continua adaptación de la organización de la empresa a las necesidades del momento, anualmente se realizará una revisión de los puestos de trabajo ya valorados en los que concurran algunas de las circunstancias siguientes:

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

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

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

Creación de comisión de revisión integrada por miembros del comité y de la empresa, para el seguimiento e información del proceso de revisión designado por la empresa.

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

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

**Artículo 15. Cambios de puesto de trabajo.**

- 1) Cuando un trabajador realice durante un mínimo de 4 horas, trabajos de un grupo profesional superior al suyo, percibirá la diferencia salarial por el tiempo trabajado, salvo que ya viniese percibiendo un salario superior o suficiente al que corresponde al grupo profesional al que pertenece el puesto de trabajo.
- 2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador realice trabajos de un grupo profesional inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el grupo profesional considerado como habitual.
- 3) En el que caso de que la petición de un trabajo de grupo profesional inferior sea cursada por el propio trabajador, su salario se le reducirá hasta alcanzar el salario correspondiente al grupo profesional solicitado.
- 4) El trabajador que realice trabajos de manera continuada de un puesto de trabajo perteneciente a un grupo profesional superior al que habitualmente tiene asignado durante un periodo superior a seis meses en un año, se le asignará el grupo profesional superior, esto siempre que no obedezca a sustitución de otro trabajador.

Capítulo V

Retribuciones**Artículo 16. Salarios.**

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

Artículo 17. Antigüedad.

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

El complemento de antigüedad queda fijado en 28,20 € y sin distinción de categorías, por cada nuevo trienio consolidado, en cada una de las mensualidades, así como en las pagas extraordinarias.

Dicho complemento es de aplicación a toda la plantilla.

**Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

- 1) Personal Obrero el salario anual se dividirá en 16 pagas, siendo 4 de gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas, a percibir en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre de cada año. Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual del anexo I.
- 2) Personal empleado su salario anual se dividirá en 15 pagas, siendo tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas, a percibir en los meses de marzo, junio y noviembre de cada año. Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual del anexo III.
- 3) Quien ingrese o cese durante el año, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado durante ese año.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

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

Artículo 20. Devengo salarial.

Todos los conceptos salariales contemplados en este convenio se entenderán devengados, a partir del 1 de Abril del 2023 hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 21. Plus nocturnidad.

El personal que realice trabajos en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento nocturno correspondiente al tiempo trabajado durante dicho horario, según se indica a continuación:

COMPLEMENTO NOCTURNIDAD	2023
Grupo 1	13,89
Grupo 2	13,99
Grupo 3	14,84
Grupo 4	15,48



COMPLEMENTO NOCTURNIDAD	2023
Grupo 5	16,43
Grupo 6	25
Grupo 7	25
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024

Artículo 22. Prima de domingos y festivos oficiales.

Cuando sea necesario trabajar en domingo el trabajador percibirá un plus por cada 8 horas de trabajo denominado Plus Domingo cuyo importe se detalla en el anexo I.

Cuando sea necesario trabajar en Festivo, diferente a domingo, el trabajador/a percibirá un Plus Festivo por cada 8 horas de trabajo, cuyo importe sería de 79,50 € desde la fecha de firma del convenio.

En ningún caso se extenderá este valor a cuando sea necesario trabajar en domingo. En el caso de que alguna autoridad competente declarase que el Festivo Oficial y el domingo deben tener el mismo tratamiento y consecuencia de ello, no fuese posible diferenciarlos económicamente, este acuerdo dejaría de tener validez, volviendo a tener vigencia los importes regulados hasta la fecha.

Artículo 23. Plus absentismo.

Si el absentismo global por todos los conceptos (excluidos del cálculo la paternidad, maternidad y lactancia) es reducido a los porcentajes que se detallan a continuación, se remunerarían las siguientes cantidades:

1. 50 € Si el índice de absentismo no sobrepasa 2,5% año.
2. 30 € Si el índice de absentismo no sobrepasa 3,5% año.
3. 15 € Si el índice de absentismo no sobrepasa 4,5% año.

Las cantidades serán abonadas a principios de año conjuntamente con la parte restante del bonus de mejora continua conseguido.



Capítulo VI

Jornada, Vacaciones y Licencias**Artículo 24. Jornada.**

- 1) La jornada anual de trabajo será de 1768 anuales incluyendo 30 minutos de descanso por jornada. El tiempo diario de descanso es computable como trabajo efectivo para el colectivo operario.
- 2) La distribución horaria de la jornada será de lunes a domingo, mediante un sistema de turnos, los cuales se adaptarán en todo momento a las necesidades de producción de la empresa. El personal está sujeto a la realización de los turnos que la empresa designe, así como los cambios de los mismos que exijan las planificaciones de trabajo.

Artículo 25. Vacaciones.

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

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

- 2) El personal desde el año que cumpla 50 años de edad, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones; a tres días más desde el año que cumplan 55; y a cinco días desde el año que cumplan 60 años de edad. Dichos días serán acordados con la empresa y disfrutados en temporada baja.

Artículo 26. Licencias.

Además de las licencias retribuidas legalmente previstas, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1) Permiso retribuido, de un máximo de 4 horas, para acudir al médico especialista o acompañar al cónyuge e hijos del trabajador/a, siempre y cuando se haga un uso responsable.



- 2) Nacimiento de hijo, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, accidente o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos por consanguinidad o afinidad: un máximo de 4 días naturales, ampliable hasta 5 días naturales para desplazamientos superiores a 80 km.
- 3) El permiso por defunción podrá iniciarse a partir del día siguiente del hecho causante.
- 4) La licencia de permiso por hospitalización puede cogerse de manera discontinua mientras el familiar permanezca en situación de ingreso hospitalario.
- 5) En caso de matrimonio o parejas de hecho, el personal tendrá derecho a 20 días naturales de permiso.
- 6) Permiso retribuido de 2 días por cambio de domicilio.
- 7) Exenciones al Turno de noche

El personal a partir de los 58 años podrá solicitar la no prestación del turno de noche. Cada solicitud será valorada y se decidirá conjugando las necesidades organizativas y el no establecimiento de agravios comparativos no aceptados por los /as compañeros /as del solicitante Para trabajadores mayores de 58 años.

Para las personas trabajadoras que tengan un hijo/a menor de 1 año.
- 8) Exámenes prenatales: Se acuerda permiso por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción. Para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre. En todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 9) Día Personal un día de permiso a escoger de las vacaciones fuera del periodo 15 de junio a 15 de Septiembre.
- 10) Permiso para acompañar a los progenitores al médico especialista: Llevar a los padres al médico. Si coincide en el turno la visita al médico especialista se concede permiso para acompañar a los padres al especialista por el tiempo indispensable. En este sentido se deberá entregar justificante con la acreditación de las horas de visita (entrada y salida).

**Artículo 27. Excedencias.**

- 1) Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a ocho (8) años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 2) Excedencia por cuidado familiares: Los trabajadores tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a cinco (5) años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el trabajador/a deberá acreditar documentalmente que concurren las causas para disfrutar de dichas excedencias. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación a la empresa 30 días antes de su finalización y se reincorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional.

La mejora contemplada en este párrafo se mantendrá en tanto en cuanto la legislación aplicable sea la vigente a la firma del convenio, en caso de modificación las partes deberán renegociar el contenido del mismo.

- 3) Excedencia con reserva de puesto: El personal con una antigüedad de 1 año podrá solicitar una excedencia con una duración mínima de 1 mes y máxima de 6 meses con reserva de puesto de trabajo. Las peticiones habrán de estar convenientemente motivadas y la situación justificada para ser valorada por el Jefe/a, en caso de discrepancia será resuelto por Recursos Humanos.

Durante el disfrute de esta excedencia no se percibirá retribución salarial alguna, se suspenderá la cotización a la Seguridad Social, se mantendrán las aportaciones del promotor y del partícipe al Plan de Pensiones.

- 4) Permiso para asuntos personales de 20 días: El personal tendrá la posibilidad de solicitar hasta 20 días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con el jefe. La solicitud debe realizarse con un preaviso mínimo de 15 días. Durante el disfrute de este permiso se deducirá el salario correspondiente a los días disfrutados, a efectos de Seguridad Social se mantendrá la cotización, así como las aportaciones del promotor y partícipe al Plan de Pensiones.



Capítulo VII

Régimen Disciplinario**Artículo 28. Régimen disciplinario.**

En materia de régimen disciplinario será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, así como, y en tanto en cuanto no haya normativa de rango superior que regule esta materia, para la graduación de las faltas y sanciones será de aplicación lo regulado en materia de régimen disciplinario en el convenio colectivo sectorial estatal para el sector de Industrias de aguas de bebidas envasadas.

Capítulo VIII

Prestaciones Sociales**Artículo 29. Obsequio por nupcialidad.**

El personal que contraiga matrimonio, o declare formar una pareja de hecho y que haya trabajado para la empresa, recibirá una gratificación de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Para acceder a esta gratificación se tendrá que presentar el Libro de Familia actualizado o la declaración de pareja de hecho registrada.

En caso de percibir la gratificación por pareja de hecho, no podrá recibirla de nuevo por matrimonio y viceversa con la misma persona.

En todo lo previsto en este Artículo, en el caso de los trabajadores temporales, se les paga la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 30. Obsequio por natalidad.

La Empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de 3 años, la cantidad de 4.901,90 euros brutos. Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50 % a cada uno.

El importe de este premio, a solicitud de sus beneficiarios, podrá ser convertido total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente, según su salario total anual.

Se acuerda la creación de una Ayuda por Lactancia de 30€/mes durante los primeros doce meses.



En todo lo previsto en este Artículo 30 en el caso de los trabajadores temporales y fijos discontinuos, se les paga la parte proporcional al tiempo trabajado en el año del hecho causante.

Artículo 31. Ayuda Escolar.

El personal de la empresa, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda escolar la cantidad de 120 €, para los hijos escolarizados entre 2 y 17 años.

Para la percepción de dicho importe se deberá acreditar debidamente ante la empresa, mediante certificado de la guardería o colegio y el libro de familia, la escolarización de los hijos por los que corresponda percibir la ayuda, entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre, fecha límite en la que prescribirá este derecho.

En todo lo previsto en este Artículo, en el caso de los trabajadores temporales, se les paga la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 32. Ayuda rotura de gafas en centro de trabajo.

Si a un trabajador se le rompen las gafas en horas laborales y por causa imputada al trabajo se lo comunicará inmediatamente a su superior, quien elaborará un informe detallando el día, hora y causa de la rotura. Este se lo entregará a RH, quien dará su visto bueno. En estos casos el trabajador tiene derecho a percibir la cantidad de 50 euros.

Artículo 33. Complemento IT.

- 1) En el caso de baja por accidente de trabajo la empresa complementará el 100% del salario base del trabajador desde el primer día de la baja. Quedan excluidos de este complemento los accidentes que no tengan lugar en las dependencias de la planta; aquellos cuya causa no tenga que ver con la actividad de la empresa o aquellos que de la investigación se deduzca que la causa se debe a un comportamiento negligente por parte del trabajador.
- 2) En el caso de baja por enfermedad o contingencia común, la empresa complementará el 100% del salario base a partir del 21º día de la baja, no realizándose complemento alguno entre los días 1º y 20º de la misma.
- 3) El trabajador deberá someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos solicite la Empresa. En caso de negarse dejará de percibir el complemento de los apartados 1 y 2, según proceda.

Artículo 34. Indemnización por muerte o incapacidad.

Todo trabajador que fallezca o quede incapacitado de forma absoluta para todo trabajo, o de forma permanente y total para el ejercicio de su profesión habitual como consecuencia de



un accidente laboral recibirá una indemnización mínima de 39.655,70 euros especificada a continuación:

- Para trabajadores con contrato indefinido a fecha de firma del presente acuerdo que no hayan contratado el Plan de Pensiones de Nestlé se mantendrá la indemnización para accidentes laborales.
- Para aquellos que lo tengan, será complementar en caso de que la indemnización del Plan de Pensiones sea inferior a la de este artículo.
- Para las nuevas incorporaciones se les ofrecerá la posibilidad de contratar el plan de pensiones, según los criterios establecidos por la empresa.

Artículo 35. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.

En el momento de su jubilación a la edad legal ordinaria establecida, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 100 euros brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.000 euros.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubiera permanecido en activo hasta cumplir la edad legal de jubilación ordinaria.

Este mismo importe se abonará al personal que pase a la situación de invalidez permanente al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge o en su defecto a los hijos del trabajador que fallezca.

El pago de la presente ayuda está externalizado a través de una entidad financiera y/o bancaria.

Artículo 36. Obsequio por años de servicio.

La empresa obsequiará a su personal que cumpla quince, veinticinco o cuarenta años de servicio de la siguiente forma:

- Trabajadores que alcancen 15 años de servicio recibirán 100 € brutos.
- Trabajadores que alcancen 25 años de servicio recibirán 1000 € brutos.
- Trabajadores que alcancen 40 años de servicio recibirán 1750 € brutos.

Artículo 37. Ayuda por discapacidad.

La Empresa abonará la cantidad de 100 euros brutos mensuales a los hijos, familiar o cónyuge discapacitado a cargo del trabajador/a en situación de alta.



A este fin, se entenderá que existe discapacidad, cuando el afectado tenga reconocido un grado de discapacidad que represente como mínimo un 33 % según lo acreditado por el organismo oficial competente para estos casos.

Dicha ayuda se condiciona a la concurrencia de los siguientes supuestos:

1. Que el discapacitado –hijo, familiar o cónyuge – no realice un trabajo remunerado, ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica de cuantía superior al IPREM.
2. Que exista dependencia económica del discapacitado a cargo del beneficiario.

Para hacer efectiva esta ayuda el trabajador deberá presentar el certificado acreditativo del grado de discapacidad emitido por el organismo oficial antes mencionado y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado. En caso de no indicar duración determinada, se deberá presentar certificado acreditativo del grado de discapacidad cada cinco años.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa percibirá esta ayuda uno de ellos, a su elección.

Artículo 38. Prendas de trabajo.

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

Se le proporcionará tanto indumentaria apropiada para verano como para invierno, así como el calzado adecuado para las funciones que desempeñe y ropa de abrigo para quienes tengan que trabajar al aire libre.

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

Artículo 39. Plan de Igualdad.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 Nestle España, SA, firmó su primer Plan de Igualdad el 17 de diciembre de 2013, que tiene la finalidad de definir y especificar medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, consiguiendo así la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación.

Para ello la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá periódicamente, con un mínimo de dos veces al año, y analizará el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y lo mantendrá actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora.



Capítulo IX

Disposiciones Finales

Artículo 40. Legislación subsidiaria.

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

Artículo 41. Vinculación a la totalidad.

- 1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que, las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieran, considerado todo ello en su conjunto y cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.
- 2) En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase, modificase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio y, con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la comisión negociadora.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL PERSONAL OBRERO

GRUPO	2023 Salario Bruto Anual 16 pagas
1	17853,06
2	18029,30
3	18909,62
4	20021,41
5	21134,93
6	22246,75
7	23361,16
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024

**ANEXO II**

OTROS CONCEPTOS

Complementos	2023
Horas extras	14,84
Horas extras festivas	14,84
Plus Sábado	38,00
Plus Domingo	65,00
Cambio Turno	19,08
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024

**ANEXO III**

TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

NIVELES	2023 Salario Bruto Anual 15 pagas
N2	16866,12
N1	17709,42
M2	18599,26
M1	19529,80
L2	20506,87
L1	21530,47
K2	23682,35
K1	26055,24
J	30987,13
I2	31522,19
I1	33104,12
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024



RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2023, 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Fundación Orquesta de Extremadura". (2023063226)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa "Fundación Orquesta de Extremadura." –código de convenio 06001492012006- que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2023, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras.

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 187/2018, de 13 de noviembre, 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, 6 de septiembre de 2023.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ORQUESTA DE EXTREMADURA

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto, ámbito funcional y personal y ámbito territorial.

Artículo 2. Partes que lo conciertan.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Capítulo II. Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación.

Artículo 6. Constitución y composición.

Artículo 7. Funciones y funcionamiento.

Capítulo III. Organización de las Condiciones de Trabajo.

Artículo 8. Facultad de la Fundación.

Capítulo IV. Clasificación Profesional.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Artículo 10. Clasificación del área artística.

Artículo 11. Familias y secciones artísticas.

Artículo 12. Clasificación del área técnico-administrativa.

Capítulo V. De la Plantilla y sus Formas de Provisión.

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 14. De la provisión de puestos.

Artículo 15. Selección del personal laboral.

Artículo 16. Trabajos de superior o inferior categoría o grupo profesional.



Capítulo VI. De la Jornada y Horario.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

Artículo 18. Distribución de la jornada de trabajo del área artística. Servicios fuera de gira.

Artículo 19. Horario.

Artículo 20. Descanso semanal.

Artículo 21. Trabajo en domingos y festivos.

Artículo 22. Descanso durante la jornada.

Artículo 23. Giras, salidas y conciertos de abono.

Artículo 24. Cómputo horario en giras.

Artículo 25. Cómputo y horario de salidas.

Artículo 26. Grabaciones.

Artículo 27. Vacaciones.

Capítulo VII. Desplazamientos y Condiciones de las Salas.

Artículo 28. Sistemas de locomoción y alojamiento.

Artículo 29. Condiciones de las salas de actuación, ensayo y transporte de instrumentos.

Capítulo VIII. Vestuario, Instrumentos y Seguros.

Artículo 30. Vestuario.

Artículo 31. Instrumentos.

Artículo 32. Instrumentos propiedad de la Fundación.

Artículo 33. Seguro de instrumentos.

Artículo 34. Seguro de accidente.

Artículo 35. Seguro de responsabilidad civil.



Capítulo IX. Permisos, Excedencias y Jubilación.

Artículo 36. Permisos retribuidos.

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

Artículo 38. Tramitación de los permisos.

Artículo 39. Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 40. Excedencias.

Artículo 41. Extinción y jubilación.

Capítulo X. Seguridad, Salud, Violencia de Género y Acoso.

Artículo 42. Principios generales de prevención de riesgos laborales.

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

Artículo 44. Violencia de género.

Artículo 45. Acoso sexual y acoso moral.

Capítulo XI. Nuevas Tecnologías e Internet.

Artículo 46. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

Artículo 47. Utilización de teléfonos móviles, correo electrónico e internet.

Capítulo XII. Vigilancia del Nivel Laboral.

Artículo 48. Procedimiento para evaluar la calidad artística.

Artículo 49. Mantenimiento del nivel laboral del personal técnico-administrativo.

Capítulo XIII. Comité de Empresa y Comisión Artística.

Artículo 50. Comité de empresa.

Artículo 51. Comisión artística.

Capítulo XIV. Régimen Disciplinario.

Artículo 52. Régimen disciplinario.



Artículo 53. Faltas disciplinarias.

Artículo 54. Faltas leves.

Artículo 55. Faltas graves.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Artículo 57. Sanciones.

Artículo 58. Tramitación.

Artículo 59. Plazos de prescripción.

Capítulo XV. Del Sistema Retributivo.

Artículo 60. Conceptos retributivos.

Artículo 61. Salario base.

Artículo 62. Complementos salariales.

Artículo 63. Complementos específicos especiales.

Artículo 64. Cláusula de revisión.

Artículo 65. Complemento absorbible temporal.

Artículo 66. Dietas.

Artículo 67. Incapacidad temporal.

Artículo 68. Horas extraordinarias.

Capítulo XVI. Cláusulas Adicionales.

Cláusula adicional I. Materia de Igualdad.

Cláusula adicional II. Materia de Prevención y Riesgos laborales.

Anexos.

Anexo I. Relación de puestos de trabajo.

Anexo II. Complementos, gratificaciones extraordinarias y tabla salarial.



Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto, ámbito funcional y personal y ámbito territorial.

1. Las disposiciones contenidas en el presente Convenio de la Fundación Orquesta de Extremadura establecen y regulan las normas y condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en el ámbito de la empresa.
2. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:
 - a) El personal directivo de libre designación o alta dirección.
 - b) Las personas colaboradoras y asesoras contratadas por la empresa para sus programas, series o servicios contratados.
 - c) El director/a titular y/o artístico de la orquesta, los directores/as, solistas y otros artistas invitados, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas, en atención a su prestigio, calidad musical y trabajo a desempeñar.
 - d) El personal adscrito de cualquiera de las instituciones que forman parte del Patronato de la Fundación Orquesta de Extremadura.
3. El personal administrativo y técnico desempeñará sus funciones en las distintas agrupaciones dependientes de la Fundación Orquesta de Extremadura.
4. El presente Convenio Colectivo sustituye, anula y deja sin efecto los pactos y convenios acordados hasta la fecha de su firma y cuanto contraviniera a lo aquí establecido. En lo no previsto en el mismo, se estará a la legislación vigente, así como a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, prevalecerá la legislación vigente en todo lo que mejore lo previsto en el presente Convenio.
5. El ámbito territorial del presente Convenio es Provincial.

Artículo 2. Partes que lo concertan.

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Fundación y el personal laboral de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes, se entenderá prorrogado de año en año. Todas las cláusulas de carácter económico retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2023.

Artículo 4. Denuncia.

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio en cualquier momento siempre que lo haga por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.
2. Se entenderán como partes legitimadas para la denuncia del convenio por la parte empresarial, el Patronato, la comisión delegada o la gerencia, y por parte de las personas trabajadoras, los delegados/as de personal o el comité de empresa si lo hubiera, o las representaciones sindicales, en defecto de los delegados/as de personal o comité de empresa.
3. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se considerará vigente el mismo en todo su contenido.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones de toda índole sean o no de naturaleza salarial pactadas en este convenio formarán un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes o que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales o contratos individuales de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación de estas.

Capítulo II

Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación**Artículo 6. Constitución y composición.**

Dentro del mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente, se constituirá la comisión paritaria de aplicación e interpretación formada por cuatro miembros, dos por la Fundación y otros dos por los representantes legales de los trabajadores. Los representantes legales de las personas trabajadoras serán elegidos por el comité de empresa de entre sus miembros. Presidirá la comisión a efectos de convocatoria y moderación de los debates, el representante que a tales efectos sea designado por la Fundación y el comité dentro de los cuatro indicados, así como también un secretario/a. Cada parte podrá servirse de un asesor/a.



Artículo 7. Funciones y funcionamiento.

1. Las funciones de la Comisión son:

- Interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.
- Actualización y puesta al día de las normas del presente convenio colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- La definición de las categorías no recogidas en el convenio colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o integración de nuevos colectivos de las personas trabajadoras.
- La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del convenio pueda originar.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.
- Todas aquellas cuestiones referentes a las actividades afectadas por este convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidos por las partes.

2. La comisión paritaria para su funcionamiento se dotará de su propio Reglamento, en el cual se establecerán sus procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y con arreglo a su Reglamento de Aplicación, de ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. La comisión paritaria se reunirá con carácter general dos veces al año y con carácter extraordinario cuantas veces fuera procedente de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de funcionamiento de la misma.

4. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria en pleno, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio colectivo.

5. La comisión intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas anteriormente, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.



Capítulo III

Organización de las Condiciones de Trabajo

Artículo 8. Facultad de la Fundación.

1. La organización del trabajo en la Fundación Orquesta de Extremadura es competencia privativa y exclusiva de la gerencia y de los órganos correspondientes de la Fundación, la cual se somete a su estatuto regulador.
2. El director artístico de la Fundación Orquesta de Extremadura es la máxima autoridad y responsable en materia artística.

Capítulo IV

Clasificación Profesional

Artículo 9. Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificaciones profesionales que puedan ser asignadas a las personas trabajadoras de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Dada la especial naturaleza de la Fundación Orquesta de Extremadura, se distinguen las siguientes áreas de actividad a efectos de agrupamiento y clasificación profesional:
 - Área artística.
 - Área técnica/administrativa.
3. Grupos profesionales.

Los Grupos de clasificación de la FOEX son los que a continuación se establecen:

- Grupo 1: Licenciatura, doctorado o equivalente.
- Grupo 2: Diplomatura, técnico superior o equivalente.
- Grupo 3: Bachillerato, formación profesional media o equivalente.
- Grupo 4: Educación secundaria, EGB, o equivalente.
- Grupo 5: Certificado de escolaridad o equivalente.



Área Artística

Artículo 10. Clasificación del área artística.

1. Todas las personas trabajadoras del área artística estarán encuadrados en el grupo 1. Para poder pertenecer a cualquiera de las categorías profesionales indicadas en este artículo, deberá la persona trabajadora superar el oportuno proceso selectivo y periodo de prueba.

2. Las clasificaciones profesionales existentes en el área artística son las que a continuación se relacionan:

a) Concertino.

b) Ayuda de concertino.

c) Solista.

d) Ayuda de solista.

e) Tutti.

a) Concertino. El violín concertino es el primero de los violines. Es el puesto de mayor responsabilidad de los del área artística de la FOEX. Por ello, además de las funciones que como profesor le corresponden y aquellas que se le puedan encomendar, serán responsabilidades del concertino:

Afinar la orquesta en los ensayos y representaciones públicas, y cuidar del estado general de afinación de la misma y del nivel técnico de instrumentistas e instrumentos.

Supervisar los ensayos por secciones, formaciones reducidas o conjunto sinfónico completo que le sean encomendados.

Señalar los arcos e indicaciones que considere técnicamente necesarios para mayor uniformidad y nivel artístico de la orquesta. (Para el cumplimiento de esta norma, tendrá a su disposición los materiales necesarios con la suficiente antelación para poder coordinar con el resto de los solistas de cuerda y/o en caso de necesidad convocarles para la revisión del material. Se entregará el material al archivero con el tiempo necesario para copiar todas las partes).

Contribuir a la disciplina artística de la orquesta en los ensayos y representaciones públicas e interpretar los pasajes a solo, cuidar el estado general de la afinación de la orquesta y del nivel artístico de los instrumentos de cuerda.



El concertino es el máximo colaborador del director titular y de los directores/as invitados. En ausencia de éstos, asumirá la responsabilidad del sistema de trabajo, bajo la supervisión de la Gerencia.

Cubrirá el 80% de la actividad de la temporada.

b) Ayuda de concertino. Son funciones del ayuda de concertino:

Realizar como ayuda de concertino todos los programas comprendidos en la actividad de la orquesta, pudiendo librar un máximo de tres programas por temporada, siempre que no coincidan con los programas en los que no haya concertino. Estos programas tendrán que ser pactados con la gerencia y la dirección artística.

Cubrir seis de los programas libres del concertino y los programas en los que sea precisa su presencia de forma inesperada o inevitable por causa de fuerza mayor. De estos programas, a partir del cuarto se remunerará la cantidad correspondiente, especificada en el anexo II. De forma voluntaria, y de acuerdo con el director artístico, podrá cubrir el resto de los programas libres del concertino según las necesidades, percibiendo en estos casos la remuneración correspondiente.

Cuidar y responsabilizarse del funcionamiento de la sección, sin perjuicio de las atribuciones generales del concertino.

Conocer y preparar los pasajes a solo.

No entrará en el sistema de rotaciones que se produzcan por reducción de plantilla.

c) Solistas. Son solistas aquellos componentes de la orquesta que desempeñan los puestos de mayor responsabilidad artística dentro de su sección.

Los solistas desempeñarán las siguientes funciones:

Cuidar y responsabilizarse del funcionamiento técnico de la sección, sin perjuicio de las atribuciones generales del director, concertino y ayuda de concertino.

Realizar con la sección los ensayos parciales que determine el director.

Interpretar los pasajes a solo.

Los puestos de solista de cuerda estarán obligados a revisar el material musical señalando los arcos e indicaciones necesarios en colaboración y coordinación con el concertino, sin perjuicio de las atribuciones del mismo, y lo entregarán al archivero con la antelación suficiente para que pueda copiarlos en el resto de las partes.



Son solistas:

- 1.^a Flauta (con obligación de tocar flautín si hiciesen falta dos flautines).
- 1.^o Oboe (con obligación de tocar oboe d'amore).
- 1.^o Clarinete (con obligación de tocar requinto excepto en la Sinfonía Fantástica de Berlioz).
- 1.^o Fagot (con obligación de tocar contrafagot si hicieran falta dos).
- 1.^o y 3.^o Trompa.
- 1.^o Trompeta (con obligación de tocar piccolo).
- 1.^o Trombón (con obligación de tocar trombón alto).
- Trombón bajo.
- Tuba.
- Timbal, con obligación de tocar los otros instrumentos de percusión en caso necesario.
- 1.^o percusionista, con obligación de tocar los timbales en caso necesario.
- 1.^o de los Segundos violines.
- 1.^o Viola.
- 1.^o Violoncelo.
- 1.^o Contrabajo.
- Arpa.
- Piano/celesta.

Todos ellos, además, asumen funciones de organización de trabajo dentro de su sección y responden en todo caso del buen funcionamiento artístico de la misma. Mantendrán un mínimo de dos reuniones por temporada, preferentemente al inicio y final de la misma, con la dirección artística y la gerencia para el análisis de la actividad de su sección.

d) Ayudas de Solista. Son ayudas de solista en la familia de cuerda los profesores/as que comparten el mismo atril con los solistas. Podrán sustituir al solista. Cuando el ayuda ejerza de solista, asumirá las obligaciones, atribuciones y retribuciones del solista.



Son ayuda de solista en la familia del viento, aquellos componentes de la orquesta que desempeñen los puestos siguientes:

- 2.º Flauta con obligación de tocar flautín.
- 2.º Oboe con obligación de tocar corno inglés.
- 2.º Clarinete con obligación de tocar clarinete bajo.
- 2.º Fagot con obligación de tocar contrafagot.
- 2.º y 4.º Trompa.
- 2.º Trompeta con obligación de tocar piccolo.
- 2.º Trombón.
- 2.º Percusionista.

Podrán sustituir al solista. Cuando el ayuda ejerza de solista, asumirá las obligaciones, atribuciones y retribuciones del solista. Cuando el profesor/a ayuda de solista interprete alguno de los segundos instrumentos relacionados en el presente artículo, percibirá la diferencia retributiva existente entre el ayuda de solista y el solista.

Es ayuda de solista en la familia de la percusión el segundo percusionista que tocará según programación cualquier instrumento de percusión.

Cuando el ayuda de solista de percusión tenga que sustituir al solista tocando los timbales, o al solista de percusión, asumirá las obligaciones y atribuciones de estos y percibirá la diferencia retributiva entre su categoría y la de solista.

El concertino, ayuda de concertino, solistas y ayudas de solista tendrán obligación de asistir a los tribunales a los que sean convocados.

- e) Tutti. Son los profesores/as de la orquesta no incluidos en las clasificaciones anteriores. Tendrán que acatar las directrices del director, concertino o en su caso ayuda de concertino y de su jefe de sección. En cuanto a la distribución de atriles, se utilizará un sistema de rotación semanal de manera circular. En el caso de que se tenga que alterar el sistema por alguna circunstancia imprevista se consultará al solista correspondiente.

3. Todas las personas trabajadoras que compartan categoría dentro de la misma sección se repartirán el trabajo de forma equitativa.

**Artículo 11. Familias y secciones artísticas.**

1. A efectos de organización musical, el personal del área artística de la orquesta se dividirá en las siguientes familias instrumentales que a su vez se subdividen en las siguientes secciones:

Familia de Cuerda. Secciones:

- Violines I.
- Violines II.
- Violas.
- Violonchelos.
- Contrabajos.

Familia de Madera. Secciones:

- Flautas.
- Oboes.
- Clarinetes.
- Fagotes.

Familia de Metal. Secciones:

- Trompas.
- Trompetas.
- Trombones.
- Tuba.

Familia de Percusión.

- Timbales.
- Percusión.



Instrumentos especiales.

- Arpa.
- Piano.

Área Técnica-Administrativa

Artículo 12. Clasificación del área técnica/administrativa.

Las clasificaciones profesionales existentes en el área técnica/administrativa son las que a continuación se relacionan:

- Coordinador/a general.
- Coordinador/a gestión económica.
- Jefe/a de archivo.
- Jefe/a de comunicación.
- Jefe/a de producción.
- Jefe/a de área socioeducativa.
- Archivo.
- Oficial administrativo.
- Oficial comunicación.
- Oficial actividad socioeducativa.
- Auxiliar de producción.
- Auxiliar administrativo.
- Asistente de producción.
- Taquilla.

A nivel enunciativo en estas áreas y sin perjuicio de que otro fuera el organigrama establecido por la empresa, se definen las siguientes funciones:



1. Coordinador/a general.

Encuadrado en el grupo 1, es la persona que bajo la dependencia directa de la gerencia lleva la responsabilidad de su departamento.

Entre sus funciones están:

Servir de puente en las relaciones del director titular y el gerente de la Fundación Orquesta de Extremadura, preparar con el gerente la ficha de programación, concesión de permisos, supervisión de la plantilla para cada programa, coordinación de las audiciones, responsabilidad junto al jefe de producción sobre los abonados y el protocolo.

Preparación de los presupuestos para las giras, responsabilidad de la orquesta en giras, así como todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores, comunicación y coordinación de actividades con las diferentes sedes, teatros, auditorios u otras salas de concierto donde la Fundación desarrolle su actividad artística.

Contacto y coordinación con directores/as, solistas y artistas invitados para establecer los planes de trabajo y las necesidades técnicas y logísticas de su participación en cada una de las producciones.

Prever las necesidades de material, instrumental y de plantilla para la temporada, en función del programa establecido por la dirección artística, promoviendo la contratación de los músicos de refuerzo y alquileres necesarios.

Coordinar la confección de los textos de los programas de mano.

Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

2. Coordinador/a Gestión Económica.

Encuadrado en el grupo 1, es el licenciado en Económicas, Empresariales, o Dirección de Empresas que, con conocimiento de su profesión, iniciativa, y responsabilidad tiene como misión el asesoramiento económico referido al ámbito empresarial, así como la llevanza de su administración.

Funciones del coordinador de gestión económica:

Apoyo en la elaboración y seguimiento de presupuestos.

Seguimiento y control de la llevanza de la contabilidad en todas sus facetas, estableciendo los criterios de dicha llevanza e impartiendo las instrucciones concretas correspondientes.



El asesoramiento y gestión fiscal.

La elaboración de cuentas, informes, inventarios, encuestas, y demás documentos a los que venga obligada la Fundación.

La gestión y coordinación de la Administración de la Fundación y sus centros de trabajo.

Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

3. Jefe/a de archivo.

Encuadrado en grupo 1, es la persona responsable del archivo musical de la FOEX. Sus funciones son las siguientes:

Consulta, elaboración de informes y presupuestos acerca del material necesario para cubrir la programación, así como sobre la adquisición de las partituras para la ampliación de fondo del archivo de la FOEX.

Conservar y mantener las partituras de la FOEX, tanto las obras propias como las que se utilicen en régimen de alquiler o cesión.

Catalogar las partituras, libros y demás material del archivo musical propiedad de la FOEX.

Gestionar la compra de las partituras necesarias.

Gestionar la localización, petición y contratos de los materiales en régimen de alquiler a las distintas editoriales.

Gestionar la devolución de los materiales en régimen de alquiler.

Elaborar el inventario de las partituras de la FOEX, manteniéndolo actualizado.

Reposición de las partituras y partituras que, por deterioro, extravío o cualquier otra circunstancia, se haga necesaria.

Comunicar al jefe de producción las necesidades de instrumentos para cada programa.

Preparar y comprobar la totalidad del material musical necesario para las actuaciones públicas y ensayos.

Gestionar el préstamo de los materiales musicales a otras entidades.

Coordinar con directores/as y solistas la disponibilidad de partituras en el archivo para la planificación de los conciertos.



Coordinar con los directores/as y/o sus representantes el material que se va a usar de cara a la unificación de arcos y criterios musicales.

Proporcionar todo el material necesario a los directores/as asistentes.

Facilitar a los profesores/as músicos, con antelación mínima de quince días los materiales de estudio de la parte específica de cada una de las obras programadas.

La transcripción de las anotaciones o arcos ordenados por el concertino. En ningún caso se colocará en los atriles de la orquesta un material que no haya sido cuidadosamente revisado por el archivero salvo manifiesta imposibilidad material.

Estará presente media hora antes del comienzo del primer ensayo de cada programa para comprobar que todos los profesores/as tengan las partituras.

Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

4. Jefe/a de comunicación.

Encuadrado en el grupo 1, en dependencia directa de gerencia, es responsable de la propuesta, ejecución y valoración de las actividades de comunicación interna y externa y de desarrollo de públicos en la FOEX, coordinando la estrategia de comunicación, impulsando relaciones internas y externas, gestionando la identidad de la marca y la reputación de la fundación.

Sus funciones son:

- Conocer a fondo la cultura de la Fundación Orquesta de Extremadura como organización.
- Asesorar a las diferentes áreas de la empresa.
- Promover la colaboración y la innovación del personal interno que contribuyan para el buen funcionamiento de los procesos y al desarrollo de soluciones.
- Involucrar a los empleados, establecer alianzas estratégicas, generar nuevas campañas, administrar recursos y evaluar resultados.

Estas funciones se agrupan en tareas de: Gabinete de Prensa, Imagen y Publicidad, Medios audiovisuales y Tecnologías de Información y la Comunicación, Gestión de públicos y atención a los usuarios, mediante el control y mantenimiento del aplicativo de taquilla. Documentación y Banco de datos.



Realizará además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

5. Jefe/a de producción.

Encuadrado en el grupo 2, y bajo la dependencia directa de la gerencia, con experiencia en todos los ámbitos de la producción orquestal, lleva la responsabilidad de la producción de la Fundación Orquesta de Extremadura. Sus funciones se dividen en gestionar los recursos materiales y humanos asignados, utilizando todos los medios puestos a su disposición para el desempeño de sus responsabilidades.

Funciones con el personal humano de producción:

- Supervisar y atender al equipo de producción en el cumplimiento de los objetivos marcados en cada proyecto.
- Comunicar y coordinar a los responsables de los espacios escénicos las fechas de las actividades donde las agrupaciones de la Fundación Orquesta de Extremadura tengan que actuar.
- Prever las necesidades de plantilla para cada actuación en coordinación con la dirección artística, con la debida antelación, en función del programa establecido proponiendo la contratación de los refuerzos necesarios.
- Atender las necesidades de luz, sonido, etc., de los diferentes espacios escénicos para garantizar un correcto funcionamiento del concierto.
- Planificar y coordinar los desplazamientos y viajes del equipo humano y técnico de la Fundación.
- Asignar turnos y control de horarios de las personas trabajadoras de producción de la Fundación Orquesta de Extremadura.
- Apoyar a los distintos departamentos en las actividades relacionadas con el contenido de sus funciones.
- Organizar y dirigir las reuniones con el equipo de producción para el correcto funcionamiento del departamento.
- Informar sobre las necesidades y cambios que tenga el equipo de producción.
- Evaluar las actividades de producción de la Fundación Orquesta de Extremadura.



- Asesorar sobre la correcta aplicación del Convenio Colectivo.

Funciones de recursos materiales de producción:

- Controlar los materiales disponibles en la Fundación Orquesta de Extremadura.
- Diseñar los montajes de producción de cada evento de la Fundación Orquesta de Extremadura.
- Solicitar presupuestos relacionados con las necesidades de producción.
- Implementar rutinas de trabajo que desemboquen en una correcta administración de los recursos materiales disponibles de la Fundación Orquesta de Extremadura.
- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

6. Jefe/a de área socioeducativa.

Encuadrado en el grupo 2. En dependencia de la gerencia se encarga de la gestión de los proyectos que buscan la interacción y dinamización con el mundo educativo tanto en la Orquesta de Extremadura como en la actividad de la Fundación.

Funciones de del jefe de actividades socioeducativas:

- Presentar acciones dirigidas a potenciar los recursos, capacidades y responsabilidades de la Fundación en el ámbito socioeducativo.
- Presentar proyectos educativos y de formación tanto al director titular como a la gerencia.
- Coordinar y organizar las orquestas pedagógicas en formación de la Fundación, así como asistir de forma presencial a las actividades de las mismas.
- Elaborar la programación de las actividades formativas y sociales de la Fundación.
- Coordinar entre los diferentes responsables de cada agrupación pedagógica (Orquesta Joven, Orquesta Juvenil, Orquesta Infantil, Orquesta Benjamín, grupo de metales y percusión, coro infantil, coro, y otras agrupaciones de carácter pedagógico).
- Coordinar la comunicación interna al resto de las personas trabajadoras de la Fundación sobre las propias acciones socioeducativas.



- Coordinar la comunicación externa con centros educativos y sociales con la Fundación.
- Establecer lazos de cooperación y redes con otras personas externas, instituciones o administraciones que tengan como finalidad la formación o experiencia socioeducativa a través de la música. Crear una red para fomentar relaciones y obtener información y aceptación (participar en comisiones, asistir a reuniones de ROCE o similares).
- Coordinar la comunicación interna entre los músicos de la Orquesta Profesional y los Proyectos Socioeducativos.
- Coordinar actividades de colaboración con conservatorios de música, centros educativos y centros sociales.
- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

7. Archivo.

Encuadrado en el grupo 2. Es la persona que actúa bajo las órdenes del jefe de archivo, o en su ausencia, del director titular y/o artístico. Es responsable directo de su trabajo. Sus funciones son las siguientes:

- Conservar y mantener las partituras de la Fundación Orquesta de Extremadura, tanto de las obras propias como de las que se utilicen en régimen de alquiler o cesión.
- Gestionar el alquiler o la compra de las partituras necesarias.
- Elaborar el inventario de partituras de la Fundación Orquesta de Extremadura, manteniéndolo actualizado.
- Comunicar al jefe de producción las necesidades de la plantilla y las necesidades de instrumentos para cada actuación, de acuerdo con el programa establecido.
- Preparar y comprobar la totalidad del material musical necesario para las actuaciones públicas y ensayos.
- Tener a disposición de los profesores/as músicos al menos con dos semanas de antelación al primer ensayo, las partituras individuales del programa correspondiente.
- Facilitar a los profesores/as músicos que lo soliciten, tanto de plantilla como refuerzos, partituras individuales de las obras que deseen conocer, estudiar, entre las existentes en el archivo de la Fundación Orquesta de Extremadura, previa superior autorización.



- Elaborar partituras, bien manualmente o por ordenador, cuando sea necesario y por indicación del director titular y/o artístico.
- La transcripción de las anotaciones o arcos ordenados por el concertino. En ningún caso se colocará en los atriles de la orquesta un material que no haya sido cuidadosamente revisado por el archivero salvo manifiesta imposibilidad material.
- Estará presente media hora antes del comienzo del primer ensayo de cada programa para comprobar que todos los profesores/as tengan las partituras.
- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

Ayudante de archivo.

Cuando por necesidades de programación o acumulación de trabajo sea necesario, el archivero/a podrá requerir la asistencia de alguna persona trabajadora de la sección de cuerda para realizar funciones de apoyo. La aceptación de esta labor será voluntaria, y las horas invertidas en ella serán remuneradas según lo establecido en el anexo II.

8. Oficial Administrativo.

Encuadrado en el grupo 3. Es la persona que actúa a las órdenes de la gerencia y que bajo su propia responsabilidad realiza los trabajos encomendados. Sus funciones son las siguientes:

- Elaborar las nóminas, con el asesoramiento oportuno, o bien suministrar la información necesaria a agentes externos, en su caso, para la elaboración, siguiendo las indicaciones de la gerencia, los contratos, altas, bajas, finiquitos, nóminas y seguros sociales del personal de la Fundación.
- Organizar el archivo administrativo y llevar su control.
- Elaborar el inventario patrimonial de la Fundación, con la información recabada de las distintas unidades, manteniéndolo actualizado.
- Elaborar los talones y transferencias para el pago de proveedores y obligaciones fiscales.
- Suministrar la información necesaria para la elaboración de las altas y bajas de los seguros contratados por la Fundación Orquesta de Extremadura, según proceda.
- Realizar los apuntes contables correspondientes.



- Llevar el control de las cuentas bancarias.
- Control y compras del material necesario para el mantenimiento de la oficina.
- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

9. Oficial comunicación.

Encuadrado en el grupo 3. Es la persona que actúa a las órdenes de la gerencia y que bajo su propia responsabilidad realiza los trabajos encomendados. Sus funciones son las siguientes:

- Ayudar en la implementación de proyectos y estrategias de comunicación.
- Preparar borradores y editar materiales y textos creativos para las comunicaciones.
- Generar materiales gráficos y audiovisuales para su difusión en los diferentes soportes de comunicación de la FOEX, ya sea en la organización de actos, eventos, recursos u otras actividades.
- Ayudar en la recopilación de datos y mantenimiento de bases de datos.
- Actualizar los contenidos de la web a indicación del responsable de comunicación e imagen.
- Facilitar comunicaciones internas eficaces, manteniendo calendarios, convocando reuniones y citas, publicando memorandos, circulares, boletines informativos, etc.
- Coordinar las conexiones con las empresas que prestan servicios relacionados con medios audiovisuales y las tecnologías de información y la comunicación (productoras audiovisuales, alojamiento web, conexión y acceso a internet, email marketing, ofimática en la nube, mantenimiento y desarrollo informático y cobertura telefónica).
- Vigilar que en las herramientas TIC se implementan y cumplen los procedimientos internos para la facilidad de firma digital, gestión de administración, gestión documental, gestión de reuniones, gestión de proyectos, análisis de datos, intercambio de información entre departamentos.
- Facilitar el cumplimiento de las políticas de seguridad, protección de datos, calidad y medioambiente establecidas en el ámbito de su ocupación.
- Apoyar a los distintos departamentos en las actividades administrativas relacionadas con el contenido de sus funciones.



- Podrá ser requerido para asistir a las actuaciones de la Fundación.
- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

10. Oficial Actividad Socioeducativa.

Encuadrado en el grupo 3. Es la persona que actúa a las órdenes de la gerencia y que bajo su propia responsabilidad realiza los trabajos encomendados. Sus funciones son las siguientes:

- Colaborar en la elaboración del plan anual de actividades socioeducativas.
- Elaborar la memoria anual.
- Elaborar la propuesta de Reglamento de Régimen Interno, de acuerdo con la Gerencia.
- Organizar y asistir presencialmente a los encuentros y conciertos del programa socio-educativo de la FOEX, de acuerdo con el equipo directivo.
- Organizar el uso y transporte del material de acuerdo con las indicaciones del jefe de producción.
- Facilitar a los miembros de la OJEX los materiales musicales en encuentros y pruebas de selección, así como realizar las copias necesarias.
- Planificar con el jefe de producción las necesidades de hospedaje, desplazamiento y transporte.
- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

11. Auxiliar de Producción.

Encuadrado en el grupo 4. Es la persona que actúa a las órdenes del jefe de producción y que bajo su propia responsabilidad e iniciativa realiza preferentemente los trabajos correspondientes a las necesidades técnicas y de inspección de orquesta de la FOEX. Puntualmente podrá realizar los trabajos correspondientes a las necesidades técnicas de las agrupaciones instrumentales juveniles e infantiles de la FOEX. Entre sus funciones están:

- Estar presente en todos los ensayos y actuaciones públicas haciendo observar puntualidad y que se cumplan con exactitud los horarios de descanso y su duración. En caso de no encontrarse presente por estar realizando alguna otra función encomendada por la gerencia, podrá delegar en algún miembro del área técnica para esta función.



- Hacer observar el debido silencio y la prohibición de realizar actos que perturben la buena marcha del trabajo.
- Redactar un informe semanal de cada servicio, en el que se señalen las incidencias que se produzcan, llevando un registro de las mismas.
- Supervisar que en las salas de actuaciones públicas se den las condiciones de trabajo apropiadas para el desarrollo del mismo, informando a quien proceda de las posibles deficiencias.
- Preparación de la sala para los ensayos y conciertos (atriles, sillas e instrumental musical).
- Atención de las necesidades de los artistas invitados.
- Coordinación de la carga y descarga del material y supervisión en su correcto almacenamiento.
- Control del buen estado de los instrumentos y materiales, realización de trabajos de mantenimiento básicos relacionados con éstos, así como tareas análogas relacionadas con el puesto técnico que desempeña.
- Es personal que viaja y trabaja directamente con la orquesta y las agrupaciones dependientes.
- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

12. Auxiliar de Administración.

Encuadrado en el grupo 4. Es la persona que actúa a las órdenes de la gerencia y que bajo su propia responsabilidad e iniciativa realiza los trabajos encomendados. Sus principales funciones son:

- Llevar a cabo las gestiones que le asigne la gerencia.
- Realizar tareas de apoyo en el departamento de administración.
- Colaborar en las actividades realizadas por este departamento en función de las necesidades.
- Realizar tareas administrativas y de gestión de taquilla.



- Realizar además cualesquiera otras actividades relacionadas con el ámbito de sus competencias que le sean encomendadas por la gerencia.

13. Asistente de producción.

Encuadrado en el grupo 5. Es la persona que actúa a las órdenes del jefe de producción y que bajo su propia responsabilidad realiza los trabajos encomendados. Son sus principales funciones:

- Colocar los atriles y el material instrumental relativos a cada ensayo y actuación pública bajo la dirección del jefe de producción y/o el maestro.
- Supervisar, junto al personal que se le asigne, el transporte y vigilar los materiales e instrumentos en de la FOEX en sus desplazamientos, así como en su carga y descarga.
- Distribuir y recoger las partituras en ensayos y actuaciones públicas.
- Estar a disposición del maestro durante ensayos y actuaciones públicas para resolver eventuales problemas técnicos de su competencia.
- Hacer las modificaciones en escena que conlleve el programa, durante las actuaciones públicas.
- Mantener en buen estado de conservación los atriles, tarimas, sillas y cajas de instrumentos y cualquier otro material propiedad de la Fundación, para uso en ensayos y actuaciones públicas.
- Recabar el inventario de los instrumentos propiedad de la Fundación Orquesta de Extremadura de los solistas responsables.
- Cualesquiera otras actividades que le asigne el equipo directivo de la FOEX relacionadas con la producción y para las distintas agrupaciones.

14. Taquilla.

Encuadrado en el grupo 5. Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza los trabajos encomendados, como apoyo a la provisión de servicio de taquilla, y los administrativos relacionados con esta actividad. Sus funciones se agrupan en tareas de:

- Administración del personal de sala: proporcionar los horarios de trabajo y procesar la documentación administrativa derivada, instruir a dicho personal en los protocolos de vestimenta y actuación, además de velar por su cumplimiento durante los eventos.



- Taquillaje y públicos: vender entradas y abonos física y telemáticamente, custodiar los recursos materiales (datáfonos, validadores, etc.), informar a los espectadores/as sobre la venta de localidades y actividades de la FOEX, resolver incidencias en taquilla y custodiar los ingresos de taquilla hasta su ingreso en entidad bancaria.
- Cualesquiera otras actividades que le asigne el equipo directivo de la FOEX y para las distintas agrupaciones.

Capítulo V

De la Plantilla y las Formas de Provisión de los Puestos de Trabajo

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.

En el anexo I de este convenio se recoge la relación de puestos de trabajo actuales correspondientes al área artística y al área administrativa/técnica. En aras de garantizar un funcionamiento estable de la actividad musical, dichos puestos de trabajo, de naturaleza laboral, serán creados o cubiertos por la empresa por el procedimiento que se señala en los artículos siguientes.

Los puestos de trabajo podrán ser suprimidos por la empresa, previo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 14. De la provisión de puestos.

1. La provisión de puestos en todas las áreas se hará conforme a la legislación vigente.
2. Anualmente y a la finalización de la temporada musical se realizará, previa comunicación al comité de empresa, la convocatoria pública de los puestos del área artística cuya cobertura sea precisa y posible, y se celebrará el proceso selectivo, conforme a lo que se señala en el artículo siguiente. Tras celebrar el proceso selectivo con las pruebas que se señalen, los aspirantes que lo hayan superado se incorporarán al puesto de trabajo una vez hecha pública la relación de aprobados y formalizado el oportuno contrato, a efectos de la superación del período de prueba. La incorporación al puesto de trabajo será obligatoria como máximo 60 días después de la fecha que marque la convocatoria de la prueba. Pasado este tiempo se entenderá que el candidato que no se incorpore renuncia a la plaza.

En el caso de vacantes por excedencia, serán cubiertas de forma temporal por el tiempo que duren éstas.

3. La duración del periodo de prueba será de 1 año para todo el personal.



4. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal laboral de su mismo grupo o categoría profesional.
5. Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad/paternidad que afecten la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.
6. Antes de finalizar el periodo de prueba se convocará al tribunal del proceso selectivo en cuestión, que determinará si el candidato/a ha superado el mismo. En caso de que alguno de los miembros del tribunal no pudiese asistir podrá ser sustituido por otra persona. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.
7. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

8. Contratación temporal.

De conformidad con la normativa vigente, se celebrarán contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Para realizar una obra o servicio determinado (contrato de obra o servicio determinado).
- b) Para sustituir a las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo (contrato de interinidad).
- c) Por acumulación coyuntural de trabajo (contrato eventual por circunstancias de la producción).
- d) Otros supuestos que regule la ley.

9. Las contrataciones a las que se refiere el apartado 8 no generarán derecho a estabilidad alguna.

Artículo 15. Selección de personal laboral.

1. El personal laboral de la FOEX se seleccionará mediante convocatorias públicas y el procedimiento de selección vendrá recogido en un manual de selección de personal aprobado por la FOEX.

Se respetará el principio de igualdad en la selección, el acceso y la promoción a todos los puestos de trabajo en la organización, tanto para el hombre como para la mujer, sin discri-



minación alguna y se asegurará la igualdad de trato para todo el personal de plantilla con independencia del tipo de contrato.

La comisión encargada de la selección del personal estará compuesta por personas de ambos sexos a las que se les facilitará la formación en igualdad de oportunidades.

Se fomentará en la medida de lo posible la contratación de personas trabajadoras con discapacidad, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente, al igual que para las mujeres víctimas de violencia de género.

2. Área Artística. La convocatoria de plazas vacantes se realizará mediante convocatoria y anuncio público, con una antelación mínima de un mes, donde se harán constar los siguientes extremos:

- a) Plazas vacantes convocadas, con indicación del puesto de trabajo y tipo de contratación.
- b) Requisitos exigidos para el desempeño de la plaza.
- c) Plazo y lugar de presentación de solicitudes.
- d) Contenido y desarrollo de las pruebas a celebrar, así como el lugar y fecha de la realización de las mismas.
- e) Plazo o fecha de incorporación de los aspirantes que superen el proceso selectivo.
- f) Retribuciones del puesto de trabajo convocado.

3. La composición de los tribunales del área artística será la siguiente:

Gerente, director artístico, concertino, un miembro del comité de empresa y un miembro de la comisión artística, dos miembros de la familia a la que pertenezca el instrumento de la plaza convocada y dos de otra familia, pudiéndose ocupar estas últimas dos plazas con miembros de la sección en cuestión en caso de considerarse necesario.

Como primera opción se convocará al solista y al ayuda de cada sección. En caso de imposibilidad de asistencia de alguno de los dos, se podrá convocar a algún miembro de la sección de categoría tutti.

En el caso de que la audición sea para la plaza de concertino, además del tribunal ordinario reflejado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta el resultado de la votación del resto de la plantilla que voluntariamente participe en la misma.

Todos los miembros del tribunal tendrán voz y voto. La decisión será tomada por el tribunal conjuntamente por mayoría simple.



Todas las actuaciones del tribunal referidas a las pruebas tendrán el carácter de públicas.

La realización de las pruebas se efectuará en horario que no coincida con el horario de trabajo de conjunto del personal de la orquesta, siempre que sea posible.

Para la selección de las personas trabajadoras a las que se exija una titulación específica o especialidad artística o instrumental para el desempeño de su puesto de trabajo, y se considere por la empresa necesaria, se podrá acudir a la colaboración de especialistas en la materia, que formarán parte del tribunal o tribunales bajo tal condición.

En los tribunales del área artística se designará un presidente y un secretario. El presidente velará por el cumplimiento estricto de las normas de funcionamiento y convocará las sesiones. El secretario procederá a las actuaciones materiales de convocatoria de sesiones y levantará acta de las mismas.

En los tribunales del área artística, la presidencia la ostentará el director/a, o ante imposibilidad la persona que designe la Fundación. La secretaría de los tribunales del área artística recaerá en quien designe la Fundación.

El acta que levantará el secretario/a del tribunal, con el visto bueno del presidente/a, contendrá al menos los siguientes extremos: designación de los miembros que han compuesto el tribunal con indicación de su cargo; indicación de los candidatos/as que han pasado a la siguiente fase del proceso selectivo, si la hubiere; el nombre del candidato/a o candidatos/as seleccionados; en su caso, el acuerdo de dejar la plaza desierta; y finalmente, el lugar, día y hora de inicio y finalización de las pruebas.

Si alguno de los miembros del tribunal quisiera formular opinión particular por los motivos que estime oportunos, deberá formularlo por escrito y se añadirá de forma anexa al acta de la sesión.

Una vez realizadas las oportunas pruebas selectivas, la gerencia procederá la contratación del personal seleccionado, mediante la suscripción de los oportunos contratos de trabajo. De dicha contratación deberá elevarse comunicación al comité de empresa.

En el caso de no haber acuerdo en la selección la plaza quedará desierta, volviéndose a realizar la convocatoria.

En las pruebas de selección que conlleven varias rondas la primera se realizará preferentemente con telón.

4. Área técnica/administrativa. Para la selección del personal del área administrativa y técnica, la convocatoria deberá contener las mismas características y requisitos que la estable-



cida para el personal del área artística, exigiéndose en este caso el correspondiente título acorde al puesto a desempeñar, con un plazo no inferior a 15 días entre la convocatoria y la provisión de la plaza.

Para la selección del personal del área administrativa y técnica se designará el tribunal que corresponda según las necesidades de la plaza convocada, garantizándose en cualquier caso la presencia de un miembro del comité de empresa. Los tribunales que se constituyan al efecto por parte de la FOEX actuarán de manera que los procesos selectivos se rijan por normas que respeten criterios de idoneidad, méritos e igualdad.

5. Promoción interna.

A iniciativa de la gerencia de la FOEX los puestos de trabajo vacantes de las diferentes áreas y de necesaria provisión podrán ser cubiertos mediante promoción interna en la que podrán participar las personas trabajadoras de la Fundación que cumplan los requisitos exigidos para el puesto de destino.

La promoción interna consiste, indistintamente en:

- a) El acceso a plazas de grado de responsabilidad superior dentro del mismo grupo y titulación.
- b) El acceso a plazas de grupo y titulación superior.

La promoción interna se realizará, en todo caso, mediante oposición. La convocatoria contendrá:

- a) Características de la plaza.
- b) Titulación o requisitos exigibles.
- c) Tipo de pruebas.
- d) Composición del tribunal correspondiente, en el que existirá una representación de las personas trabajadoras.

En el turno de promoción interna podrán optar todas las personas trabajadoras fijas y en activo y que cuenten con un mínimo de dos años de antigüedad en el puesto de trabajo.

Las plazas que puedan resultar vacantes en el turno de promoción interna se ofertarán a nuevo ingreso, a través de la correspondiente convocatoria pública.



Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para el personal de uno y otro sexo, debiendo respetar todas las circunstancias de no discriminación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Trabajos de superior o inferior categoría o grupo profesional.

1. La FOEX podrá solicitar la realización de funciones de superior categoría por necesidades del servicio. Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría cuando así lo exijan las necesidades del servicio y únicamente por el tiempo imprescindible. En tales casos, deberá procederse a efectuar comunicación al trabajador y al comité de empresa.
2. La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de doce meses en dos años, salvo acuerdo con el comité de empresa. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el periodo indicado, no se le podrán volver a encomendar las mismas funciones hasta que transcurran dos años, como mínimo, desde la finalización de éstas.
3. En el desempeño de funciones de categoría o grupo superior se abonarán las diferencias retributivas durante el periodo completo en que se realicen y no producirá en ningún caso el ascenso automático de la persona trabajadora ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar el oportuno proceso selectivo de promoción interna y ostentar la titulación o experiencia requerida. En dichas pruebas de promoción interna podrá puntuarse el tiempo de desempeño de las funciones de categoría superior.
4. Desglose de la forma de retribuir un trabajo de superior categoría:

Sustituciones por días: se pagará una cantidad por día trabajado en superior categoría. Se calculará la diferencia retributiva entre las dos categorías y se dividirá entre 21, que son los días reales de trabajo conjunto mensual.

Sustituciones por programas enteros: por cada programa se abonará una cuarta parte de la diferencia retributiva mensual entre las dos categorías.

Sustituciones por bajas de larga duración (consideradas como tal a partir de un mes en adelante): la persona trabajadora será retribuido con el complemento entero de la nueva categoría, desde la fecha de inicio hasta la de finalización de la sustitución.
5. El desempeño de tareas correspondientes a categoría o grupo profesional inferior a la de la persona trabajadora sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible y por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo la persona trabajadora afectada la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional de procedencia.



6. A los efectos de este artículo el orden de categorías profesionales en el área artística se entenderá conforme a la siguiente relación de superior a inferior: concertino, ayuda de concertino, solista, ayuda de solista y tutti.
7. En el área administrativa y técnica decidirá la gerencia en cada caso, y en la artística la gerencia junto al director artístico.
8. La persona trabajadora del área artística con una antigüedad de más de 15 años cuya capacidad para el trabajo habitual haya disminuido por edad u otras circunstancias podrá voluntariamente solicitar el cambio permanente a la categoría inmediatamente inferior manteniendo el salario de la categoría de procedencia durante tres años, finalizados los cuales pasaría a percibir la retribución correspondiente al nuevo puesto. Esta solicitud deberá ser aprobada por la gerencia y la dirección artística. Se podrá plantear una permuta de mutuo acuerdo entre la categoría de solista y ayuda de solista cuando sólo haya dos personas en la sección. En el caso de secciones con más número de personas, la persona trabajadora con más antigüedad tendrá prioridad a la hora de solicitar este cambio.
9. Excepcionalmente, y previo acuerdo con el interesado/a, la empresa podrá autorizar el cambio de categoría a personal del área artística con al menos 10 años de antigüedad en su grupo profesional.

Capítulo VI

De la Jornada y Horario

Artículo 17. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo de la FOEX será de 35 horas semanales para todo su personal, siendo su cómputo mensual desde el día 1 al último del mes. Se establecerá un calendario laboral anual, que será negociado entre la gerencia y el comité de empresa, donde se establecerán los días de trabajo efectivo, festivos, los días de compensación que correspondan, la reducción horaria si la hubiere, etc.
2. El personal del área artística dividirá dicha jornada semanal de la forma siguiente:
 - a) 25 horas semanales para el trabajo de conjunto. Tendrán la consideración de horas de conjunto aquellas que se empleen para actividades de dicha naturaleza, es decir, ensayos, conciertos, grabaciones, desplazamientos, así como cualquier otra análoga o similar de forma orquestal, dentro de las características y condiciones que se señalan en los artículos siguientes. Las personas trabajadoras del área artística tienen la obligación de emplear dichas horas de forma conjunta, con la preparación suficiente, sin que la jornada efectiva pueda verse minorada por necesidades de preparación individual.



Es responsabilidad de cada músico estar preparado en su sitio y haber revisado su puesto de trabajo a la hora de comenzar el ensayo y al comienzo de este tras las pausas. Cualquier incidencia técnica podrá ser solventada hasta máximo cinco minutos antes del comienzo del mismo.

- b) 10 horas semanales para la preparación individual. Se denominará preparación individual al tiempo destinado por cada persona trabajadora del área artística para el estudio y aprendizaje de las partes musicales que le correspondan en los diferentes programas y al mantenimiento del nivel técnico y artístico óptimo. Las personas trabajadoras de esta área están obligados a la utilización de dichas horas semanales a efectos de esa preparación individual, de modo que no se produzcan detrimentos por la falta de dicha preparación en la jornada de conjunto. La preparación individual se realizará por el personal del área artística a libre elección y sin horario fijo.
3. El reparto de la jornada de conjunto del personal del área artística se realizará según los criterios que aparecen en el artículo 19.
 4. La empresa se adecuará a los siguientes criterios:
 - a) Aprobación de un plan general de conciertos de temporada, antes del inicio de la misma, que tendrá carácter indicativo e informativo, y contendrá el número de conciertos y actuaciones, las obras y las fechas en las que está prevista su realización.
 - b) Aprobación de planes trimestrales de actuaciones. En dichos planes se detallará la plantilla, las obras y el horario de ensayos, conciertos y desplazamientos a seguir. La empresa sólo podrá modificar su contenido, lo que deberá comunicar con una antelación mínima de 15 días naturales, si la causa le fuere conocida y todo ello salvo casos de fuerza mayor en que no se computará plazo o cuando el conocimiento de la causa se produjese en un menor espacio de tiempo a los 15 días señalados. Dichas comunicaciones deberán comunicarse de la forma más urgente posible al comité de empresa, a los efectos oportunos.
 5. Durante el horario de trabajo conjunto el personal del área artística estará a disposición de la empresa.
 6. La jornada de trabajo del personal del área administrativa y técnica se repartirá en el horario que se establece en el artículo 19 de este convenio. Durante la jornada laboral todo el personal administrativo estará a disposición de la empresa.
 7. Registro horario: La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en la legislación vigente.

**Artículo 18. Distribución de la jornada de trabajo del área artística. Servicios fuera de gira.**

1. El horario de trabajo conjunto del personal del área artística se distribuirá en servicios entendiéndose por tales ensayos, conciertos, sesiones de grabación y cualquier tipo de actuación pública, así como desplazamientos. El trabajo conjunto se distribuirá, según las necesidades de orquesta, en ciclos de hasta 4 horas, o ciclos de 6 horas partidos en dos mitades.
2. A los efectos de proceder a organizar la jornada laboral, la duración de los servicios será:
 - a) Medio servicio: desplazamiento de hasta dos horas y media (ida y vuelta), ensayos especiales como máximo de 1 hora y media.
 - b) Un Servicio: conciertos, actuación pública, o en su caso, desplazamiento de entre dos horas y media y cinco (ida y vuelta) o bien un ensayo de hasta 4 horas o sesión de grabación de menos de 3 horas. También tendrán dicha condición dos conciertos didácticos consecutivos de no más de una hora de duración cada uno de ellos con un descanso entre ambos de 30 minutos.
 - c) Servicio y medio: desplazamiento de entre 5 y 7 horas, ida y vuelta. Sesión de grabación de 3 horas.
 - d) Dos servicios: sesión de grabación de 4 horas.
3. El número máximo de servicios será de dos y medio diarios y nueve semanales, pudiéndose ampliar por necesidades de programación hasta diez semanales y como máximo hasta dos veces bimensualmente.
4. El tiempo mínimo que deberá mediar entre un servicio nocturno y el de la mañana siguiente será de 12 horas, contadas a partir de la finalización del servicio nocturno, o en caso de salida, contadas a partir de la llegada a Badajoz.
5. La cancelación de cualquier servicio deberá ser notificada al jefe de producción en cuanto se conozca, para que éste se lo comunique al resto de las personas trabajadoras. En principio se procurará comunicar la cancelación con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas siempre que ésta sea conocida, salvo causa de fuerza mayor.
6. Prueba acústica. Se denomina prueba acústica a la que se realiza previamente al concierto para una toma de contacto con la sala y una evaluación de sus condiciones acústicas.



La prueba acústica tendrá una duración máxima de treinta minutos y no se realizará en los siguientes casos:

- a) Cuando el concierto se celebre en el mismo lugar que el ensayo general.
- b) Cuando se trate de segundos o ulteriores conciertos en el mismo local, salvo variación de circunstancias que lo aconsejen.

Entre la terminación de la prueba y el comienzo del concierto, habrá una pausa de treinta minutos. La prueba acústica no tiene la consideración de servicio. En el caso de ser una prueba de sonido que requiera de la comprobación de micrófonos y sonorización se podrá ampliar a 45 minutos.

Artículo 19. Horario.

Horario del personal del área artística:

1. El trabajo se efectuará a razón de uno a dos y medio servicios por día, pudiendo tener lugar éstos entre las 9:30 horas y las 01:30 horas del día siguiente. La duración de estos servicios será la establecida en los apartados anteriores.

Los servicios de mañana no podrán terminar más tarde de las 14:00 horas y los de la tarde comenzar antes de las 16:00 horas, cuando coincidieran los servicios.

2. Los servicios, horarios y las formaciones instrumentales de la orquesta serán anunciados en el tablón de anuncios, estando obligado todo el personal a su conocimiento y cumplimiento. Se realizarán un máximo de 32 servicios mensuales, siempre respetando la duración de jornada de trabajo conjunta.
3. El horario de ensayos como actividad de conjunto se celebrará en horario de mañana y/o de tarde. En todo caso, no excederán nunca de 4 horas consecutivas o dos periodos de 3 y 3 horas en mañana y tarde.
4. El horario de ensayos para el personal artístico de la FOEX en las semanas de conciertos de abono será el siguiente:

De lunes a miércoles, ensayos entre 9'30 y 13'30.

Jueves, ensayo general de 10'30 a 13'00 y concierto en horario de tarde.

Viernes, viaje a cualquiera de las otras sedes de la orquesta, con salida del autobús, prueba acústica y concierto en horario de tarde.



El resto de las semanas los ensayos se realizarán también en horario de mañana entre las 9'30 y las 13'30, adecuando los horarios de ensayos y conciertos según corresponda (didácticos, familiares, extraordinarios, etc.).

Este horario podrá ser modificado de forma extraordinaria por necesidades del servicio que obliguen a realizar ensayos en horario de tarde o noche en los siguientes casos: ensayos con coro, festivales, actos institucionales y grabaciones. Asimismo, al horario de abono y conciertos extraordinarios se podrán añadir como mucho cinco ensayos de tarde por temporada.

Cualquier cambio que por circunstancias especiales exceda de los límites marcados en los apartados anteriores será negociado entre el comité de empresa y la gerencia.

5. El tiempo que habrá de mediar entre el ensayo general y el concierto, será como mínimo de siete horas, salvo giras.
6. Todo lo que, por circunstancias especiales, exceda los límites marcados en los apartados anteriores será negociado con el comité de empresa de cara a su compensación. En cualquier caso, no podrá ser recuperado el tiempo que se haya podido perder por una causa de fuerza mayor, evitando así añadir tiempo extra a los ensayos previstos.

Horario del personal del área técnica/administrativa.

7. El horario de trabajo, con carácter general, será de 8 a 15 horas, y de 8 a 14 h en periodos de horario reducido, que se marcarán anualmente en el calendario laboral que se negocie entre la gerencia y los representantes legales de las personas trabajadoras.
8. Todo el personal cuyo trabajo esté directamente relacionado con el del personal artístico o los proyectos socioeducativos, tanto en la sede como en los desplazamientos, tendrá una distribución irregular de la jornada laboral en función de la actividad que organice la FOEX. Su jornada máxima será de 35 horas semanales con carácter general. Su compensación por la reducción horaria del resto del personal se verá reflejada en el calendario laboral anual.

Adaptación de jornada.

9. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.



En el caso de que tengan hijos/as, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos/as cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

Trabajo a distancia.

10. Teletrabajo. Se podrán implantar soluciones de teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permita el desarrollo de la totalidad o parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas. Los términos y condiciones de la implantación de esta modalidad de trabajo se determinarán por dispuesto en el Real decreto ley 28/2020, del 22 de septiembre.

En cualquier caso, se adecuará a la normativa vigente cada vez que esta se actualice.

Artículo 20. Descanso Semanal.

Para todo el personal se fija con carácter general un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, que se disfrutará preferentemente en sábados y domingos.

Si no se pudiera disfrutar del descanso semanal en sábado y domingo, se cambiará por igual periodo a lo largo de la semana.

En todo caso, para todo el personal se garantizará, como mínimo, el disfrute del descanso semanal establecido un fin de semana cada mes.

**Artículo 21. Trabajo en domingos y festivos.**

El trabajo en festivos nacionales, autonómicos y locales computará como un servicio extra.

El trabajo en domingo computará como un servicio extra.

La disponibilidad para el trabajo en domingos y festivos del personal del área artística será compensada con siete días añadidos a los periodos de Semana Santa (cinco días) y Navidad (dos días).

Días festivos: es obligatorio el disfrute de 14 días festivos anualmente. En caso de no poder ser disfrutados en el día correspondiente, se disfrutarán en otra fecha, que será consensuada con el comité de empresa.

Artículo 22. Descanso durante la jornada.

1. Los descansos durante la jornada se efectuarán de la siguiente forma:

- Por cada ensayo de 2 horas: Un descanso de 20 minutos.
- Por cada ensayo de 3 horas: Un descanso de 30 minutos.
- Por cada ensayo de 4 horas: Un descanso de 30 minutos y otro de quince, dos descansos de 20 minutos cada uno o dos descansos de 30 minutos siempre que el último coincida con el final del ensayo.

2. El tiempo dedicado a descanso en los ensayos forma parte de la jornada laboral, por lo que el cómputo del periodo de ensayo incluirá el mismo. Los descansos se distribuirán de manera equitativa dentro del horario de trabajo, con un margen de flexibilidad en su inicio de 10 minutos. En ningún caso se podrá superar 1 hora y 40 minutos de tiempo trabajado sin descanso en los ensayos.

Artículo 23. Giras, salidas y conciertos de abono.

Son giras aquellas salidas fuera de la comunidad autónoma. Son salidas aquellas actividades que se efectúen fuera de la ciudad de Badajoz.

Son programaciones de abono aquellos conciertos que, con regularidad en una misma temporada, se realizan en una misma localidad dentro de la comunidad autónoma, de acuerdo con las directrices del patronato de la Fundación Orquesta de Extremadura.

No se podrán realizar giras inmediatamente después de una semana de trabajo ordinaria sin respetar el descanso semanal establecido. Todo lo que exceda de este punto se negociará con el comité de empresa.

**Artículo 24. Cómputo horario en giras.**

1. Se computará la jornada según las siguientes normas para el personal de las áreas artística y técnica:
 - Sin pernocta: Se aplicarán las mismas normas previstas para las salidas.
 - Con pernocta:
 - a) Primer día: Se computará como horario de trabajo desde la hora de citación al autobús hasta la llegada al alojamiento donde se realiza la pernocta, computando según las horas realizadas.
 - b) Segundo día y restantes: Se computarán las horas destinadas a los ensayos y conciertos, y en su caso al viaje.
 - c) Último día: Se computará el viaje de regreso y en su caso, el trabajo realizado.
2. Descansos en desplazamientos: Los tiempos de parada en viajes en autocar vendrán determinados por lo que la legislación vigente determine para el conductor.
3. Los tiempos en desplazamientos tendrán los límites siguientes:
 - a) Si el desplazamiento del primer día de gira supera las cinco horas de duración, contadas desde el momento de la citación hasta la llegada, no se realizará ningún servicio más.
 - b) En los días sucesivos al primero de cada gira se asegurará un descanso mínimo de tres horas, contadas desde la hora de llegada hasta la siguiente citación (salida del autobús, prueba acústica, ensayo o concierto) siempre que suponga traslado de alojamiento.
 - c) Por cada tres conciertos consecutivos con cambio de alojamiento habrá un día de descanso.
 - d) Se disfrutará de un día de descanso por cada cinco días completos de gira independientemente del descanso semanal correspondiente, al regreso de ésta, o en el supuesto de acuerdo entre los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, dicho descanso podrá acumularse a las vacaciones de verano, semana santa o disfrutarse en periodo navideño.
4. En supuestos excepcionales, los periodos de descanso podrán ser modificados por acuerdo entre el comité de empresa y la dirección.



5. Cuando la orquesta regrese de una gira a su sede más tarde de las 23,00 horas se abonará una dieta completa y media dieta si el regreso es después de las 15,00 horas.

Artículo 25. Cómputo y horario de salidas.

1. Se computará como horario de trabajo desde la hora de citación al autobús hasta la llegada a la sede de la orquesta. El cómputo es el que se determina en el artículo 19.
2. En conciertos fuera de abono, el desplazamiento no podrá superar las seis horas (ida y vuelta). Si excede, los representantes de las personas trabajadoras negociarán con la gerencia la sustitución de la pernocta por una compensación.
3. La orquesta no realizará en la misma semana más de tres salidas, exceptuando festivales.
4. Cuando la orquesta regrese de una salida a su sede más tarde de las 23,00 horas se abonará una dieta completa y media dieta si el regreso es después de las 15,00 horas. Corresponderá media dieta si se sale de la sede más tarde de las 15'00 y se regresa después de las 23'00 horas.

Artículo 26. Grabaciones.

1. Las sesiones de grabación se efectuarán dentro del horario de conjunto y no superarán en ningún caso las cuatro horas de duración. En su desarrollo se respetarán los descansos establecidos para los ensayos el artículo 22 de este convenio.
2. Los miembros de la FOEX, así como los refuerzos, estarán debidamente informados sobre la presencia de micrófonos y cámaras en las salas donde actúen.
3. El comité de empresa será informado de las grabaciones proyectadas.
4. El cómputo de las sesiones de grabación se hará de la siguiente manera:
 - a) una sesión de grabación de cuatro horas computará como 2 servicios.
 - b) una sesión de grabación de 3 horas computará como 1 servicio y medio.
 - c) una sesión de grabación de menos de 3 horas computará como un servicio.

Excepcionalmente si la grabación dura como máximo tres días, se podrán hacer sesiones de 3 horas por la mañana y por la tarde.

**Artículo 27. Vacaciones.**

1. Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, a disfrutar durante los meses de verano, de acuerdo con las necesidades de programación de la orquesta. La gerencia deberá anunciar las fechas concretas con una antelación de dos meses. En caso de que por necesidades de programación fuese necesario realizar algún cambio, se negociarán los mismos con el comité de empresa.
2. Las personas trabajadoras del área artística que se incorporen a la empresa y que por tanto no hayan cubierto el periodo de doce meses de servicio en la misma, disfrutarán de las vacaciones estivales y permisos previstos anteriormente, ajustándose a los periodos previstos para la totalidad de la plantilla del área artística.
3. Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto por esta causa, 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.
4. 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Capítulo VII

Desplazamientos y Condiciones de las Salas**Artículo 28. Sistemas de locomoción y alojamiento.**

1. Los desplazamientos se realizarán en transporte colectivo, para lo cual la Fundación facilitará el medio de locomoción o los billetes correspondientes según la siguiente clasificación:
 - a) Si el viaje se realiza en avión: en vuelo regular clase turista o chárter. Todos los instrumentos se transportarán en cajas especiales o en cabina.
 - b) Si el desplazamiento es en ferrocarril: en primera clase.



- c) Si el desplazamiento se realiza en autobús éste será del máximo confort.
 - d) En AVE: en clase turista.
2. La persona trabajadora podrá desplazarse por sus propios medios previa solicitud por escrito a la gerencia y conformidad de ésta.
 3. La orquesta se alojará en hoteles de una categoría mínima de tres estrellas o categoría similar en habitación individual, ofreciendo la posibilidad de alojamiento en habitación doble para quien lo desee, con desayuno incluido, si lo hay en la plaza de actuación. La Fundación garantizará el alojamiento en las habitaciones del hotel hasta la celebración del concierto. Se intentará que el hotel esté lo más cerca posible del lugar donde se celebre el concierto.
 4. Los medios de transporte no podrán ser utilizados por personas ajenas a la misma, salvo autorización expresa de la gerencia.
 5. El desplazamiento correrá en todos los casos a cargo de la Fundación. Caso de no ser posible hacerlo en transporte colectivo y la persona trabajadora deba utilizar su vehículo propio, se abonará una cantidad igual a la fijada en el decreto para dietas y desplazamiento de la Ley de Función Pública de Extremadura.
 6. En los desplazamientos, la orquesta pernoctará en el lugar del concierto si el desplazamiento, de ida y, de vuelta, es superior a seis horas.
 7. En el supuesto de dos conciertos en días consecutivos con desplazamientos, de ida y vuelta, igual o superiores a seis horas y localidades cercanas entre sí, se podrá pactar una pernocta.

Artículo 29. Condiciones de las salas de actuación, ensayo y transporte de instrumentos.

La empresa, previa revisión de las salas, garantizará las condiciones mínimas para que los conciertos puedan llevarse a cabo y que al menos serán las siguientes:

- a) Se dispondrá de espacio suficiente para que todos los músicos puedan tocar con la mayor comodidad posible. Asimismo, deberá existir una iluminación apropiada.
- b) La temperatura en el escenario estará entre 20 y 27 grados centígrados con ausencia de corrientes. En conciertos al aire libre se garantizará la ausencia de sol directo en el escenario.
- c) Se asegurarán, en cualquier caso, unas condiciones higiénicas y de seguridad mínimas para poder actuar, tanto en el escenario como en camerinos y servicios.



- d) Los camerinos serán repartidos proporcionalmente asegurando espacio suficiente para todos los miembros de la orquesta y contarán con el material necesario para poder cambiarse con cierta comodidad y colocar los instrumentos (sillas, percheros, mesas etc.)
- e) Se deberá disponer de un lugar donde los profesores/as músicos puedan guardar sus pertenencias durante el ensayo o concierto, ya sean taquillas en su sede habitual o salas habilitadas para ello en sus desplazamientos o giras.

En todo caso se asegurará la presencia de un responsable del área técnica para la supervisión de las condiciones de las salas.

Capítulo VIII

Vestuario, Instrumentos y Seguros

Artículo. 30. Vestuario.

1. La FOEX proporcionará al personal artístico el vestuario. El estilo de este vestuario será consensuado con el director/a artístico y el comité de empresa.
2. Los elementos del vestuario serán propiedad de la Fundación, que se hará cargo de los arreglos por cambio de talla. El personal que haga uso del vestuario referido estará obligado a su debido cuidado y mantenimiento, del que responderá ante la empresa, a excepción de los desgastes producidos por el normal uso y los incidentes que tengan lugar por causa ajena o fuerza mayor durante los servicios que lo exijan. En caso de embarazo, la empresa facilitará la adecuación del vestuario a la trabajadora.
3. La renovación de este vestuario se hará cada 4 años si fuera necesario.
4. El complemento de vestuario que figura en el salario mensual de las personas trabajadoras estará destinado a la limpieza y mantenimiento del mismo, y adquisición del resto de vestuario y complementos. En el momento en que la FOEX se haga cargo de proporcionar la totalidad del vestuario y complementos (camisas de verano, zapatos, medias, etc.) se revisará la cuantía de dicho complemento para adecuarlo al mantenimiento. La cuantía de este complemento es la fijada en el anexo II.

Artículo 31. Instrumentos.

1. Los profesores/as de la FOEX deberán proveerse por su propia cuenta del instrumento de su especialidad de la mejor calidad posible, la cual en ningún caso podrá ser inferior a la del utilizado en la prueba que le dio acceso a la orquesta ni diferente del que esté asegurado por la Fundación, a excepción de las semanas en las que la actividad se desarrolle al aire



libre. Cualquier cambio de instrumento, por el motivo que sea, será notificado a la empresa. Quedan exceptuadas de la aportación de instrumento las secciones de arpa, percusión y contrabajo.

2. El uso cotidiano del instrumento particular para su actuación en el seno de la FOEX conlleva la percepción de unos complementos destinados a la compensación del desgaste natural de los instrumentos que supone su utilización. Sus cuantías se establecen en el anexo II de este convenio.

Artículo 32. Instrumentos propiedad de la Fundación.

1. La calidad de los instrumentos es esencial para el buen rendimiento artístico de la FOEX. Consecuentemente la Fundación se comprometerá a emprender políticas para la mejora del actual parque instrumental. Para este fin la gerencia acordará con el comité de empresa un plan de compras y destinará una partida para la adquisición, mejora y mantenimiento de los mismos.
2. La Fundación Orquesta de Extremadura correrá a cargo de los gastos de seguro y mantenimiento de estos instrumentos. Los músicos que disfruten del uso de los instrumentos correspondientes tendrán la obligación de cuidarlos y, cuando proceda, elaborar los informes en el caso de rotura, avería o cualquier otro desperfecto.
3. Movilidad. Los instrumentos que son propiedad de la FOEX estarán ubicados en la sede de la orquesta y serán trasladados oportunamente según las necesidades causadas por las salidas, desplazamientos, giras y preparación individual de los programas en el lugar del ensayo. Los instrumentos propiedad de las personas trabajadoras que sean transportados por la FOEX estarán tratados y cubiertos de la misma manera que los de propiedad de la orquesta.
4. El uso de dichos instrumentos está destinado a los músicos de la OEX para las sesiones de trabajo que los requieran. Si otra orquesta o conjunto instrumental pidiera prestados algunos de los instrumentos propiedad de la FOEX, se les concederán de acuerdo con los siguientes parámetros:
 - a) que se presente una petición formal firmada por el gerente o representante legal del organismo que lo solicite.
 - b) que el préstamo del instrumento se realice mediante un alquiler o cesión temporal y en cualquier caso que esté debidamente asegurado con certificado de una empresa de seguros.



c) que el préstamo del instrumento tenga lugar con el acuerdo del instrumentista titular de la FOEX.

5. La adquisición de los instrumentos propiedad de la Fundación Orquesta de Extremadura deberá contar con el visto bueno de la sección a la que van destinados.

Artículo 33. Seguro de instrumentos.

1. La FOEX contratará un seguro que responda de la pérdida, robo, extravío o accidente de los instrumentos musicales propiedad de las personas trabajadoras que éstos utilicen en su trabajo y que cubra todo el tiempo de trabajo de los profesores/as, tanto en conjunto como individual y los desplazamientos al centro de trabajo y a las actuaciones y ensayos fuera del mismo. De la póliza del seguro contratado se facilitará copia al comité de empresa.
2. El jefe de producción estará encargado de facilitar a la gerencia el listado de instrumentos y las variaciones que se produzcan en el mismo. La persona trabajadora estará obligada a comunicar a la empresa los datos del instrumento, arcos, estuches, etc. a asegurar y las variaciones que se produzcan en los mismos. La responsabilidad en caso de no comunicar al jefe de producción dichas variaciones será de la persona trabajadora afectada.
3. Para conciertos extraordinarios con condiciones especiales, se ampliará el seguro a un segundo instrumento.

Artículo 34. Seguro de accidente.

1. La FOEX contratará un seguro de accidente para todas las personas trabajadoras con las siguientes características:
 - Muerte por accidente (24 horas del día): 20.000 euros.
 - Muerte por accidente laboral: 40.000 euros.
 - Invalidez permanente (24 horas del día): hasta 20.000 euros.
 - Invalidez permanente por accidente laboral: hasta 40.000 euros.
 - Asistencia médica, clínica y farmacéutica por accidente: hasta 6.000 euros.
2. En caso de fallecimiento el cobro de estas cantidades será para los herederos/as de la persona trabajadora o para las personas designadas por ella.

**Artículo 35. Seguro de responsabilidad civil.**

Todas las personas trabajadoras acogidas a este convenio gozarán, con cargo a la Fundación, del correspondiente seguro de responsabilidad civil por daños a terceros, como consecuencia del ejercicio normal de su actividad profesional.

Capítulo IX

Permisos, Excedencias y Jubilación**Artículo 36. Permisos retribuidos.**

Las personas trabajadoras previo aviso, justificación, sin pérdida de derechos y/o retribuciones, tendrán derecho a los siguientes permisos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día natural por traslado de domicilio, que no podrá coincidir con un concierto o un ensayo general.
- d) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público y personal, entendiéndose a estos efectos como deber de carácter público y personal, la asistencia a tribunales de justicia previa citación o posterior justificación, la asistencia a plenos de los concejales de Ayuntamiento y el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral tales como ser componentes de una mesa electoral.
- e) Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de título oficial, así como para la realización de pruebas de promoción dentro de la empresa. El permiso abarcará los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.
- f) Para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los cen-



tros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, así como para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida que deban realizarse durante la jornada de trabajo, por el tiempo necesario para su realización.

- g) Las personas trabajadoras, por cuidado del lactante menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de 30 minutos con la misma finalidad, al inicio o final de la jornada ordinaria de trabajo. Este permiso podrá disfrutarse por los progenitores. Igualmente, las personas trabajadoras podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. La lactancia acumulada tendrá que disfrutarse durante los doce primeros meses de vida del hijo, y corresponderá a 25 días laborables, que deberán disfrutarse de manera ininterrumpida.
- h) 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. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo de un mes.

- i) Permisos de asuntos particulares retribuidos. Se establecerán según la normativa vigente para el personal laboral de la Junta de Extremadura. En el caso del área artística, se disfrutarán seis días de manera colectiva debido a la naturaleza de la actividad. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio, debiendo contar con la autorización de la gerencia. No serán acumulables al periodo vacacional.
- j) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. Las faltas de asistencia de las personas trabajadoras, víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud que proceda. Asimismo, las víctimas, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de la ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la FOEX.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g) y h) anteriores, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

- k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en este apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando estas en su caso acreditación del motivo de ausencia.



Una vez finalizado el permiso la incorporación será inmediata. En caso de baja superior al mes, si la reincorporación coincide a mitad de programa, la persona trabajadora se reincorporará en el siguiente programa.

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

1. Personal área artística.

El personal con al menos un año de antigüedad en la FOEX tendrá derecho a solicitar permiso sin sueldo por un plazo no superior a dos semanas.

Dichos permisos, que deberán ajustarse a programas completos, (todos los ensayos más el concierto o conciertos) serán solicitados con una antelación mínima de 15 días naturales y serán resueltos en el plazo de 3 días desde la solicitud, sin que puedan ser denegados con carácter discrecional.

La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de dos programas, limitados a 14 días cada año natural.

No podrán concederse simultáneamente a más de cinco personas de la totalidad de la plantilla, ni a más de tres en cada sección de violines, ni a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda y solamente a uno por cada una de las restantes familias instrumentales de la orquesta.

Estos permisos sólo se podrán disfrutar durante la duración de la temporada de abono. En caso de que el período de permiso coincidiera con el concierto de apertura y/o clausura de temporada, o con una gira o grabación de la orquesta, su concesión será discrecional por parte de la gerencia.

En los casos previstos según el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, referente a permisos para concurrir a exámenes y cursos de formación o perfeccionamiento profesional, no será de aplicación el criterio de discrecionalidad por parte de la dirección de la OEX. En tales supuestos, si dichos permisos coinciden con ensayo general o concierto, se ajustarán a programas completos, y se solicitarán con la antelación prevista en este artículo.

2. Personal área administrativa y técnica.

El personal con al menos un año de antigüedad en la FOEX tendrá derecho a solicitar permiso sin sueldo por un plazo no superior a dos semanas.

Dichos permisos, serán solicitados con una antelación mínima de 15 días naturales y serán resueltos en el plazo de 3 días desde la solicitud, siendo discrecional su concesión por parte de la dirección.



La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de 14 días cada año.

No podrán concederse simultáneamente a más de dos personas de la totalidad de la plantilla administrativa y de escenario.

3. A criterio de la gerencia, a las personas trabajadoras con contrato indefinido, se les podrán conceder permisos sin retribuir, con duración máxima de un año.
4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de un hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 38. Tramitación de los permisos.

1. Todos los permisos retribuidos deberán ser solicitados por escrito y con una antelación mínima de quince días. La contestación, también por escrito, se deducirá en el plazo de tres días hábiles a partir de la recepción de la solicitud por parte de la gerencia. Si en ese plazo no hubiera contestación, se entenderá que el permiso ha sido concedido. Si después de solicitado y concedido el permiso, quisiera ser anulado por el interesado/a, la empresa sólo estará obligada a aceptar la renuncia si ésta le fuera presentada siete días naturales antes de la fecha de inicio del permiso.
2. Estos plazos no serán necesarios en caso de fuerza mayor debidamente acreditada y referida al permiso por enfermedad o defunción de familiar y al permiso por nacimiento de hijo/a.
3. Los permisos no retribuidos, salvo los que tengan un plazo especial, se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 15 días, y la respuesta también por escrito, se producirá en un plazo no superior a cuatro días naturales a partir de la fecha de la recepción



de la solicitud por la gerencia. Si en ese plazo no hubiera contestación, se entenderá que el permiso ha sido concedido. En caso de cancelación del permiso por parte de la persona trabajadora, la empresa sólo estará obligada a aceptar la renuncia si ésta le fuera presentada hasta siete días naturales antes de la fecha de inicio de dicho permiso.

4. Todo permiso concedido será comunicado por la empresa al jefe/a de producción quien a su vez lo pondrá en conocimiento del director/a y del resto del personal afectado por dicha ausencia.

Artículo 39. Suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y persona trabajadora. En todos los supuestos (permiso por nacimiento y cuidado del menor, privación de libertad, etc.) se estará a lo previsto en la legislación vigente.

En todos los casos, cuando por parte de la persona trabajadora se solicite el reingreso, si en el momento de producirse se encontrara avanzado un programa, la persona trabajadora se incorporará al inicio del programa siguiente.

Artículo 40. Excedencias.

El personal tiene el derecho a disfrutar de excedencias que podrán ser de carácter forzoso, voluntario o especial.

1. Excedencia forzosa: La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular. La persona trabajadora podrá solicitar el reingreso al servicio activo en cualquier momento, siempre que hubiere cumplido el periodo mínimo de excedencia y antes de agotar el máximo.

2. Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con la Fundación. Ésta será con reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure la excedencia.
 - a) Excedencia voluntaria por interés particular: Las personas trabajadoras indefinidas con una antigüedad de al menos 1 año de servicios en la FOEX, podrán solicitar excedencia por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco, sin derecho a percibir retribu-



ciones mientras dure y sin que se compute a efectos de antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de quince días a la fecha de inicio por el interesado/a. Se dará cuenta de las resoluciones al comité de empresa.

La duración del periodo de excedencia se podrá ampliar a petición del interesado/a con antelación mínima de un mes.

La persona trabajadora no podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta tanto no haya cubierto un periodo de dos años de servicios efectivos, contados desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de que el reingreso de la persona trabajadora del área artística se debiera producir en un programa avanzado, la persona trabajadora se incorporará de forma efectiva al inicio del programa siguiente.

La falta de reincorporación supondrá la extinción del contrato de trabajo y la pérdida de la condición de la persona trabajadora de personal de carácter indefinido en la Fundación.

- b) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo/a será computable a efectos de antigüedad. La persona trabajadora tendrá derecho durante los tres años a la reserva de su puesto de trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de la finalización del periodo de excedencia por esta causa. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- c) Excedencia voluntaria por cuidado de ascendiente o descendiente: Las personas trabajadoras con contrato indefinido tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior



a tres años para atender al cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales determinadas por la Consejería de Bienestar Social, requieran una atención continuada e intensiva. Asimismo, tendrá derecho a igual periodo de excedencia para atender al cuidado de descendientes en las mismas condiciones. En ambos casos es necesario que la persona a atender no desempeñe actividad retribuida. Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los puntos b) y c) será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La persona trabajadora deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada, o a la finalización del periodo máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso conforme a lo señalado en el párrafo anterior será declarada en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. Excedencia especial. Los profesores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia especial cuando la Fundación les ofrezca el cargo de Concertino o de Ayuda de concertino. Los profesores/as que disfruten esta excedencia tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y antigüedad.

Artículo 41. Extinción y jubilación.

1. Los contratos de trabajo del personal laboral al servicio de la Fundación Orquesta de Extremadura se extinguen por las causas previstas en el ordenamiento Jurídico laboral, y de forma concreta por las señaladas en los artículos 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.
2. La jubilación como causa de extinción del contrato, será obligatoria al cumplir la persona trabajadora la edad legal correspondiente comprometiéndose la empresa a incluir las vacantes así generadas en la convocatoria de plazas de la siguiente temporada, salvo imperativo de norma o acuerdo de la comisión paritaria. La edad de jubilación establecida se considerará sin perjuicio de que toda persona trabajadora pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona trabajadora dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.



3. La edad de jubilación para todo el personal de la FOEX será la que se establezca legalmente para ello. No obstante, el personal podrá posponerla de forma voluntaria y siempre y cuando la empresa manifieste igualmente su interés por tal extremo. Para ello el interesado/a deberá comunicarlo a la gerencia con seis meses de antelación a la fecha de su jubilación. De aprobarlo así la gerencia, la fecha de jubilación se entenderá pospuesta por un año más. Anualmente se podrá posponer de forma sucesiva y de la misma forma expuesta la edad de jubilación hasta que la persona trabajadora cumpla los setenta años, edad máxima de jubilación.
4. Para los casos de jubilación anticipada y jubilación parcial con contrato de relevo se estará a lo dispuesto por la legislación vigente. Existirá la posibilidad de jubilación anticipada incentivada a partir de los 63 años para el personal laboral fijo, según lo que establezca la ley de Función pública de Extremadura.

Capítulo X

Prevención de Riesgos Laborales, Violencia de Género y Acoso

Artículo 42. Principios generales de prevención de riesgos laborales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Las personas trabajadoras están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la FOEX, las personas trabajadoras tienen derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente. Se realizará un plan de prevención del que será informado el Comité de Seguridad y Salud y/o al delegado/a de prevención en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención incluirán los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral y los posibles efectos para los estados de embarazo y lactancia natural.
4. La FOEX está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales a las personas trabajadoras que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la persona trabajadora o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Las personas



trabajadoras están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la FOEX competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la gerencia por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la FOEX para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o para que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.
6. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Fundación o de la totalidad de los representantes de los trabajadores; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la gerencia y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
7. Las personas trabajadoras, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales. La elección y entrega de los equipos de protección individual se realizará en función de los criterios de máxima protección frente a los riesgos laborales, permitiendo la participación de los delegados/as de prevención en la elección de estos equipos, dentro de lo establecido por la normativa o guías técnicas.

Comité de seguridad y salud laboral.

8. En aras de la integración y participación de las personas trabajadoras en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirán Comités de seguridad y salud laboral en aquellos centros con 50 o más trabajadores.
9. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los delegados/as de Prevención, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa, estando a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



10. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o correcciones de las deficiencias existentes.

11. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar de la memoria y programación anual de servicios de prevención.

12. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se abordarán los protocolos necesarios en todo lo referente a los posibles riesgos psicosociales existentes en los centros de trabajo, estableciéndose también un compromiso para el estudio de los posibles casos de drogodependencias que pudieran surgir, así como la búsqueda de soluciones, y un compromiso.

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

1. La FOEX garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo estableciendo los protocolos específicos con la participación de los servicios de prevención.
2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora o para verificar si el estado de salud de las mismas puede constituir un peligro para sí mismos, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. Así pues, en estos casos las personas trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación



de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo.

3. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio de la persona trabajadora. No obstante, la gerencia y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
4. La FOEX destinará anualmente una cantidad destinada a cubrir necesidades de rehabilitación fisioterapéutica para las personas trabajadoras que lo soliciten. La responsabilidad en la gestión y resolución de las solicitudes será de la gerencia, pudiendo colaborar en su tramitación el comité de empresa.

Artículo 44. Violencia de género.

1. La FOEX se atenderá a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la FOEX.
3. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho, siempre y cuando la FOEX no disponga de otro centro de trabajo en otra localidad en la que, conforme a la legislación vigente pudiese reubicarse, a suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.



En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. A los efectos del artículo 52 d) del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en este artículo 52.d) fue recientemente derogado por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero) no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 45. Prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.

1. La empresa y/o entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo.
2. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de las personas trabajadoras que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo. Cualquier posible caso de acoso será investigado en el seno de los órganos de representación de seguridad y salud del trabajo. El régimen sancionador que se establece, tanto para el acoso sexual como para el acoso laboral, queda regulado en el artículo sobre faltas, sanciones e infracciones, en su apartado de faltas muy graves, del presente convenio.
3. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituyen acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual.



La empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Capítulo XI

Nuevas Tecnologías e Internet

Artículo 46. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de las personas trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente. Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de la persona trabajadora para realizar su actividad y, por otra parte, el derecho de la persona trabajadora de salvaguardar su intimidad. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

Artículo 47. Utilización de teléfonos móviles, del correo electrónico e internet.

1. Los profesores/as instrumentistas no podrán hacer uso de los teléfonos móviles u otros dispositivos electrónicos durante los ensayos y conciertos, exceptuando situaciones de emergencia o urgencia sobrevenida de índole familiar o personal.
2. El personal técnico/administrativo podrá utilizar los teléfonos móviles, el correo electrónico, e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo. Siempre que las personas trabajadoras precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.
3. No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de la persona trabajadora, la



entidad realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoría en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia de la persona trabajadora y/o algún representante sindical si la persona trabajadora así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad de la misma.

Capítulo XII

Vigilancia del Nivel Laboral

Artículo 48. Procedimiento para evaluar la calidad artística.

La calidad artística de la FOEX requiere de sus integrantes la máxima atención en su nivel técnico y el trabajo continuo para mantener el nivel óptimo de ejecución instrumental y orquestal.

Los solistas, junto con el concertino y la dirección titular, tienen el deber de velar por el mantenimiento y la mejora de la calidad técnica del conjunto y, en lo posible, de cada uno/a de sus integrantes.

A tal efecto, tanto la dirección titular como el concertino y los solistas responsables de las diferentes secciones orquestales deberán establecer una comunicación directa y continua con el personal músico al objeto de solventar los problemas técnicos y artísticos que surjan durante el transcurso de la actividad artística de la orquesta.

En caso de que no se obtenga la mejora necesaria en el rendimiento individual, se podrá iniciar el procedimiento para la evaluación de la calidad, de acuerdo con las reglas y prescripciones establecidas en los siguientes párrafos:

1. Cuando la dirección titular observe una notable falta de calidad instrumental o de adaptación técnica al conjunto (su sección, la orquesta o ambas) de algún músico de la plantilla de la OEX con contrato laboral fijo, lo pondrá en conocimiento de la gerencia, a través de un escrito que habrá de firmar, motivando las observaciones y sugerencias que estime oportunas.
2. La gerencia comunicará al afectado/a las observaciones y propuestas de mejora formuladas, a fin de su puesta en práctica de forma inmediata. Simultáneamente, se comunicará al comité de empresa para su conocimiento.
3. El periodo de observación del afectado/a para apreciar la puesta en práctica de estas recomendaciones, no podrá ser superior a tres meses contados a partir de la comunicación a la persona trabajadora afectado. Dicho periodo podrá finalizar anticipadamente



si queda acreditada una notable mejora. En este caso, no podrá repetirse este período de observación a la persona trabajadora afectado antes del transcurso de un período de un año. Asimismo, podrá finalizar anticipadamente si la persona trabajadora afectada solicita someterse a la prueba de evaluación de la calidad.

4. Si transcurridos tres meses desde la comunicación de las observaciones y propuestas de mejora, el descenso de calidad fuera ratificado, se propondrá a la gerencia el inicio del procedimiento de evaluación de la calidad a través de una prueba en la que una comisión deberá evaluar y calificar el rendimiento y la calidad del músico afectado.
5. La prueba consistirá en la evaluación del rendimiento y calidad del afectado/a en las sesiones de ensayo y conciertos de al menos tres programas distintos, y además una audición. Si después de realizados los tres programas la comisión de evaluación encuentra que el nivel artístico es el adecuado, no será necesaria la realización de dicha audición.

Tras la propuesta de inicio del procedimiento de evaluación de la calidad, la gerencia, dentro de un plazo de dos meses a partir de la formulación de la misma, establecerá y comunicará al afectado/a el calendario correspondiente a todas las actuaciones necesarias para llevar a cabo dicho procedimiento, de conformidad con las necesidades derivadas de la actividad de la OEX, y atendiendo a lo siguiente:

6. Constitución y funcionamiento de la Comisión de Evaluación.

Por lo que respecta a las características de la comisión de evaluación, así como a las condiciones y límites a los que quedan sujetos los componentes de la misma, se estará a lo siguiente:

- El número de integrantes de la citada comisión será impar, y no podrá ser inferior a cinco.
- Formarán parte de la comisión el director titular, el concertino, y tres solistas, a ser posible de la misma familia orquestal del músico sujeto a evaluación, cuya designación corresponde a la gerencia de la FOEX. Además, serán miembros de dicha comisión un miembro del comité de empresa más otros tres músicos designados por la persona trabajadora afectada.
- Actuará como secretario/a, sin voz y ni voto, un empleado/a de la plantilla administrativa.

7. Prueba de evaluación de la calidad.

El músico deberá ser sometido a evaluación por la comisión, mediante la valoración de su ejecución individual y adecuación al conjunto en al menos tres programas distintos, ensayos y conciertos, y además necesariamente en una audición.



El repertorio de la audición será propuesto por la comisión de evaluación de entre diversos pasajes orquestales correspondientes al puesto de trabajo del músico afectado, que se hayan interpretado en los doce programas sinfónicos, incluidos en la o las temporadas de abono, inmediatamente anteriores a la celebración de dicha prueba. La FOEX pondrá a disposición del músico afectado copia de los mismos.

En el caso de que el músico afectado tuviera la categoría de tutti de cualquier sección de cuerda, la audición podrá hacerse, a voluntad del mismo, en solitario o en colaboración de otros músicos miembros de dicha sección, al desarrollarse el trabajo de dicha categoría de músicos siempre de forma colectiva. A tal efecto, el número de músicos colaboradores no podrá ser inferior a cuatro ni superior a seis, y entre los mismos podrán colaborar músicos que ostenten la categoría de ayuda de solista.

La comisión de evaluación emitirá un informe, en el que incluirá el resultado de la prueba, tanto por lo que respecta a la evaluación del rendimiento y calidad del afectado/a en los tres programas de la temporada en que se decida su participación, como de la audición, y formulará una de las siguientes propuestas:

- a) Dar por finalizado el procedimiento, y considerar como apta la calidad técnica y la adecuación al grupo del músico evaluado.
- b) Suspender temporalmente el procedimiento, proponiendo acciones concretas de mejora del rendimiento del músico evaluado, y realizar una nueva evaluación en el plazo de un año que tendrá por objeto adoptar únicamente alguna de las dos propuestas establecidas en las letras a) y c) de este apartado (apta/no apta). En este supuesto, se fijará un nuevo calendario por parte de la dirección, e intervendrá la misma comisión de evaluación, a salvo de las sustituciones de los miembros que procedan por imposibilidad de sus titulares.
- c) Dar por finalizado el procedimiento y considerar no apta la calidad técnica o la adecuación al grupo del músico evaluado, en relación al puesto que ocupa en la orquesta. De tal calificación se derivará el inicio del procedimiento de rescisión del contrato por causa objetiva (ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora).
- d) Si existieran necesidades artísticas de categoría inferior dentro de la plantilla de la propia orquesta y, a juicio de la comisión de evaluación, el nivel de calidad artística fuese el adecuado a la misma, podrá elevar asimismo propuesta a la gerencia en este sentido, la cual quedará condicionada a la existencia de plaza vacante y no ocupada, así como a la aceptación por el afectado/a de la modificación contractual resultante, procediendo, de no darse estas condiciones, a la rescisión del contrato por causa objetiva.



8. Límites al procedimiento de evaluación de la calidad.

Límite general: finalizado un procedimiento de evaluación de la calidad con resultado de apto, el músico afectado no podrá ser sometido a otro procedimiento hasta transcurrido un plazo mínimo de tres años, a contar desde la valoración de aptitud.

Límite específico: aplicable exclusivamente a los músicos que hayan cumplido la edad de 60 años y, además, hayan prestado servicios efectivos en la FOEX durante, al menos, 20 años.

En estos supuestos, si el músico afectado cumple ambos requisitos, el procedimiento de evaluación de calidad se someterá a las siguientes singularidades:

- a) No existirá la obligación de realizar la audición prevista en la fase final del procedimiento de evaluación de calidad, por lo que la propuesta de la comisión de evaluación se realizará una vez finalizada la evaluación de la fase de rendimiento y calidad en las sesiones de ensayos y conciertos de al menos 3 programas distintos.
- b) No obstante, el músico podrá voluntariamente solicitar que se lleve a efecto la audición y se culmine el procedimiento general.

En todo caso, el nivel exigido en la prueba de calidad no podrá ser superior al nivel exigido en las bases de la correspondiente convocatoria, o en su defecto, al solicitado en el ingreso a la FOEX.

Artículo 49. Mantenimiento del nivel laboral del personal técnico-administrativo.

1. Es responsabilidad de cada persona trabajadora del área técnico-administrativa de la Fundación el mantenimiento de su buena forma intelectual y técnica en el desarrollo de sus tareas laborales, para el buen funcionamiento de las actividades de la FOEX.
2. Si se apreciase, a juicio de cualquiera de los jefes de las distintas áreas, un descenso en la calidad del trabajo de alguna persona, la gerencia junto con los representantes de las personas trabajadoras deberá dirigirse conjuntamente a ésta indicándole la deficiencia y pidiéndole su subsanación.
3. Si transcurridos tres meses desde el encuentro no se hubieran subsanado las deficiencias, la gerencia requerirá a la persona trabajadora por escrito para someterse a una prueba de capacitación (cuyas características serán pactadas con el comité de empresa) en un plazo no inferior a dos meses.



4. De no superarse la prueba de capacitación, la Fundación, por medio de la gerencia, adoptará las medidas que estime necesarias dentro de los términos que establece la legislación vigente, pudiendo así mismo convocar una segunda y definitiva prueba con las mismas características.

Capítulo XIII

Comité de Empresa y Comisión Artística

Artículo 50. Comité de empresa.

1. El comité de empresa de la FOEX es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras del mismo. Todos sus miembros son corresponsables de las decisiones tomadas en su seno.
2. El comité velará por el cumplimiento del convenio colectivo y, más allá de éste, por la defensa de los intereses del personal que trabaja en la Fundación, observando que en su seno no se produzca situación alguna de discriminación por razón de sexo, raza, religión, nacimiento o cualquier otra circunstancia personal o social.
3. El comité alentará, cuando se juzgue necesario, el perfeccionamiento del convenio colectivo, teniendo en cuenta para ello, además de los intereses laborales, los objetivos artísticos de máximo nivel que animan a la FOEX.
4. La presidencia del comité coordinará el reparto de tareas, así como las deliberaciones, labores y acciones que se emprendan, siendo las decisiones últimas tomadas por mayoría de los miembros del comité. Velará por el cumplimiento de aquellas disposiciones legales que, sin estar en el convenio colectivo, vinieran reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores. Favorecerá la eficacia del conjunto en las actuaciones del comité.
5. La secretaría levantará acta de las reuniones del comité, así como de las asambleas o reuniones con todos o parte de las personas trabajadoras de la Fundación y velará por la corrección de su desarrollo. En las asambleas organizará el turno de palabra e informará, con días de antelación, del orden del día de la convocatoria.
6. En el seno del comité serán nombrados dos delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales, que deberán velar por que se den las condiciones de seguridad, salud e integridad física de las personas trabajadoras en el entorno físico fijo o eventual donde se desarrolle la actividad laboral de la Fundación.
7. De entre los miembros del comité se elegirá un delegado/a de asuntos relacionados con el personal técnico-administrativo que recoja las sensibilidades, problemas e iniciativas de este colectivo.



8. Todos los miembros del comité tendrán algunas funciones personales concretas que deberán realizar con el máximo cuidado y perfección, favoreciendo todos, a su vez, una buena atmósfera de trabajo en equipo. Recogerán las opiniones y sensibilidades de las personas trabajadoras de la Fundación y pondrán especial atención al cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo.
9. La gerencia de la Fundación facilitará al comité de empresa el material de oficina y papelería necesario para la realización de su cometido y un espacio donde depositar el material en la oficina de administración. En este lugar podrán ser consultados por cualquier miembro de la Fundación.
10. El comité de empresa se interesará periódicamente por la salud financiera de la Fundación.
11. Los miembros del comité tendrán los derechos y obligaciones que se detallan en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, especificándose que, en el caso del personal artístico del mismo, el crédito de horas retribuidas para el ejercicio de representación será distribuido entre las horas de trabajo colectivo y las de preparación individual en un 60% y un 40% respectivamente. Los miembros del comité podrán acumular este crédito de manera anual y cada delegado podrá ceder parte de sus horas a otro delegado que haya soportado más carga de trabajo.
12. Entra dentro de la competencia de la representación legal de las personas trabajadoras de la Fundación hacer denuncia a la gerencia de la misma de hechos, actuaciones o conductas que pudieran implicar actos abusivos, en el ejercicio de las funciones de mando o responsabilidad, susceptibles de ser sancionables.
13. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán la posibilidad, cuando lo soliciten, de comentar cualquier problemática de gran importancia para el funcionamiento y el desarrollo de orquesta en el seno de las reuniones del Patronato de la Fundación. Para tal fin se les comunicará con la debida antelación la fecha de su celebración y tendrán derecho a voz, aunque no a voto. Igualmente deberán comparecer ante el Patronato de la Fundación cuando sean requeridos por la presidencia para informar de cualquier aspecto relacionado con la marcha de la orquesta.
14. Así mismo para el personal artístico del comité, y por la particularidad del trabajo en la orquesta, las horas de crédito mensual que se tomen de las horas de trabajo colectivo habrán de ser agrupadas, preferentemente, en programas completos a lo largo del tiempo que sea necesario, evitándose así que la ausencia de un miembro de la plantilla, en parte de la preparación de un concierto o en el mismo, pueda perjudicar el resultado artístico del conjunto.

**Artículo 51. Comisión Artística.**

Se acuerda la constitución con carácter permanente de una comisión artística de carácter asesor y consultivo. A dicha comisión le está vedado resolver asuntos de índole jurídico-laboral a tratar y negociar con el órgano de representación de las personas trabajadoras.

1. Constitución. La comisión artística estará formada por los siguientes miembros: entre cinco y quince profesores/as instrumentistas en total. Para que el reparto entre las diferentes familias de la orquesta sea equitativo, como mínimo tendrá que haber tres de la familia de la cuerda, uno de la sección de viento-madera, y uno elegido entre las secciones de viento-metal y percusión. Los miembros serán elegidos de entre todos los profesores/as instrumentistas de la orquesta y por votación de todos ellos por un período de dos años, pudiendo ser reelegidos hasta un máximo de dos mandatos. La comisión artística es elegida cada dos años al inicio de temporada y renovada por completo al término de ese periodo. Los miembros del comité de empresa no podrán pertenecer a la comisión artística. Todos los asuntos artísticos se tratarán con la gerencia y el director titular.

2. Procedimiento electoral.

En caso de que haya más de quince candidatos, se seguirá el siguiente procedimiento electoral.

Los candidatos/as elegibles podrán ser todos los profesores/as instrumentistas que hayan obtenido plaza indefinida de plantilla en la FOEX mediante procedimiento selectivo y habiendo superado el periodo de prueba.

De no haber candidatos/as o no haber los suficientes para cubrir los mínimos en alguna de las familias instrumentales, se determinará por sorteo una letra y a partir de ese momento se procederá a una elección por rotación por orden alfabético.

Formarán parte de la comisión los candidatos/as más votados de cada familia instrumental, de acuerdo a la proporción de candidatos/as establecida.

En caso de empate entre candidatos/as del mismo grupo, el desempate se decidirá de acuerdo a la siguiente preferencia: a) mayor responsabilidad en el puesto. b) antigüedad. c) sorteo.

En caso de dimisión de alguno de los miembros de la comisión artística, si no queda cubierto el mínimo, se realizará una votación para la familia afectada.

Los siguientes candidatos/as más votados formarán la lista de suplentes en función de los votos recibidos.



El proceso electoral se desarrollará respetando como mínimo los siguientes plazos:

- Un día para exposición del censo de electores y elegibles.
- Un día para reclamaciones al censo.
- Tres días para presentación de candidaturas.
- Un día para reclamaciones.
- Un día para votación y escrutinio.

3. Funciones.

- Recibir y trasladar a la plantilla de la FOEX información referente al estado de planificación de temporadas futuras, previsiones de giras, grabaciones, nuevas líneas de actuación y gestión de la imagen, o cualquier otra cuestión relativa al aspecto artístico del trabajo.
- Transmitir, en nombre de los músicos de la FOEX, a la dirección, las opiniones, propuestas, valoraciones, sugerencias y cualquier cuestión relativa al aspecto artístico del trabajo, como repertorio, directores/as, solistas invitados, posibilidades de nuevas formas de contacto musical con la sociedad, etc.
- Colaborar con el director/a artístico/a en el plan de ensayos.
- Facilitar una buena marcha profesional y artística de la FOEX.

4. La comisión artística se reunirá una vez al trimestre de forma ordinaria, o cuantas veces sea necesario de forma extraordinaria, ya sea por convocatoria de la dirección titular, gerencia, miembros de la comisión artística o músicos de la orquesta, elaborándose las actas correspondientes a cada sesión.

Capítulo XIV

Régimen Disciplinario

Artículo 52. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la gerencia de la Fundación Orquesta de Extremadura, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. La enumeración de los diferentes tipos de faltas es la que expresamente recoge el presente convenio. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora y al comité de empresa, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

**Artículo 53. Faltas disciplinarias.**

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo se tipifican en leves, graves o muy graves.

Artículo 54. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, cuando no produzcan perturbación importante, en cuyo caso podrá ser considerada como grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo de la Fundación, en cuyo caso se calificarán como falta grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación de locales, material y documentos de la Fundación, salvo que supongan su inutilización posterior en cuyo caso se califican como graves.
5. El abandono del servicio sin causa justificada, salvo en actuación pública que será catalogada como grave.
6. La falta de disciplina en las sesiones de trabajo.
7. No respetar las indicaciones sobre uniformidad.
8. No comunicar a la Fundación los cambios de domicilio, de residencia o cualesquiera otros que afecten a la comunicación o las condiciones de la persona trabajadora, salvo que afecten a la familia en su relación con la Seguridad Social y/o la Hacienda Pública, en cuyo caso será catalogada como grave.
9. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Fundación, siempre que no sean en presencia de público.

Artículo 55. Faltas graves.

Se tipificarán las faltas disciplinarias graves del personal atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.



- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Fundación y a la imagen pública de la misma.

Serán faltas graves las siguientes:

1. La incorrección con compañeros/as y subordinados/as.
2. La falta de disciplina en el trabajo.
3. El incumplimiento intencionado de las ordenes e instrucciones de los superiores o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
4. La falta de asistencia al puesto de trabajo, sin causa justificada, de una a dos veces en una semana, o 4 en dos semanas consecutivas u 8 en una temporada.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 3 días en un mes y menos de 10.
6. El abandono del servicio sin causa justificada en actuación pública, salvo que suponga la suspensión, en cuyo caso será muy grave.
7. La negligencia en la conservación de locales, materiales o documentos que ocasione graves daños e inutilización de los mismos, salvo que supongan riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso se catalogará de muy grave.
8. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
9. La reiterada desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina será considerada como muy grave.
10. La negligencia o desidia o poco decoro en su indumentaria en las actuaciones públicas. La reincidencia en esta falta en la misma temporada será muy grave.
11. La comisión de tres faltas leves en una misma temporada o cuatro en dos temporadas consecutivas.
12. No cumplir con la norma establecida en convenio en materia de seguro de instrumentos.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



2. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
3. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
4. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
5. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una persona jerárquicamente superior, mediata o inmediata, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
6. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
7. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
8. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
9. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
10. El acoso laboral.
11. La incorrección con el público.
12. La no comunicación de variaciones de datos en la familia con voluntad maliciosa.
13. Las discusiones con compañeros/as de trabajo en presencia de público.
14. La falta de respeto a directores/as y solistas invitados.
15. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza.
16. La falta de asistencia al puesto de trabajo, sin causa justificada, más de dos veces en un programa, o más de 4 en dos programas consecutivos o más de 8 en una temporada.
17. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 10 días en un mes.
18. La utilización de material para trabajos ajenos a la Fundación sin que medie autorización expresa de la Gerencia.



19. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Fundación.
20. La falta de higiene personal cuando haya sido advertido repetidamente o sea motivo de queja de los compañeros/as.
21. Asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de otras drogas.
22. Cualquier conducta que pudiera constituir delito, aunque no se denuncie ante los Tribunales de Justicia por parte de la Fundación, tales como obstaculizar los derechos fundamentales individuales o colectivos, el acoso o abusos sexuales o el robo o hurto de bienes de la Fundación, de su personal o de terceras personas en los locales en los que intervenga la Orquesta, etc.
23. La comisión de tres faltas graves en una misma temporada o cuatro en dos temporadas consecutivas.
24. La omisión o inacción de mandos intermedios.

Artículo 57. Sanciones.

Corresponde a la Fundación la facultad de imponer sanciones como consecuencia de la comisión de las faltas tipificadas en el artículo anterior, de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado/a, quien deberá firmar el oportuno acuse de recibo. En todos los casos, incluida la amonestación verbal, se comunicará al comité de empresa.

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.



c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes.
- Despido disciplinario.

Estas sanciones tienen carácter laboral y pueden imponerse sin perjuicio de poner en conocimiento de los Tribunales, cuando el hecho pueda ser constitutivo de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas.

Artículo 58. Tramitación.

1. Corresponde al gerente de la Fundación o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, y se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.
2. Con la esperanza de evitar un conflicto desagradable que enturbie la relación humana y laboral de las personas trabajadoras de la Fundación, la gerencia agotará las vías de diálogo previamente a la iniciación de un expediente disciplinario a cualquier persona trabajadora de la Fundación.
3. Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:
 - a) Intencionalidad.
 - b) Perturbación del trabajo o actividad.
 - c) Daños producidos a la orquesta y/o a sus clientes y proveedores.
 - d) Reincidencia.
 - e) Grado de participación.
4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán que se proceda al trámite de audiencia del interesado y del comité de empresa, con la entrega del escrito de cargos, para que, en el plazo de siete días naturales, se proceda por parte del interesado/a, así como del comité de empresa, a presentar por escrito las alegaciones que puedan desvirtuar los cargos imputados al interesado/a.

Una vez cumplimentado el referido trámite, la dirección de la FOEX procederá a comunicar al interesado/a la existencia o no de conducta imputable al mismo/a que pueda ser sancionada, y la imposición de la sanción si es pertinente.



5. Para la imposición de sanciones por faltas leves se procederá igualmente a la tramitación de la fase de alegaciones anteriormente indicada, aunque en tal caso el plazo se reducirá a cinco días naturales.
6. La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción y prescripción de la falta.
7. Si durante la sustanciación del procedimiento antes referido, la persona trabajadora perdiera tal condición, se declarará extinguido el procedimiento y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por la persona trabajadora se inste a la continuación del expediente. Igualmente, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieran adoptado con respecto al expedientado/a.
8. En todo caso, cuando la persona trabajadora a la que se imputen los cargos tenga la condición de miembro del comité de empresa, se tramitará el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, comunicando a éste dicha circunstancia, a fin de que pueda ser oído en la tramitación del procedimiento. Se procederá igualmente si la incoación tiene lugar dentro del año siguiente a su cese en su condición de miembro del comité de empresa y cuando el expedientado/a sea candidato/a durante el proceso electoral.

Artículo 59. Plazos de prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, desde la fecha en que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XV

Del Sistema Retributivo

Artículo 60. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal al servicio de la Fundación Orquesta de Extremadura estarán compuestas por el salario base, los complementos salariales y los extrasalariales y serán satisfechas en periodos mensuales, efectuándose su pago al final del mes de su devengo. Del mismo modo, se entregará a la persona trabajadora el recibo individual justificativo del pago de salarios en los términos previstos en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 27 de diciembre de 1994 (BOE de 13 de enero de 1995).

La empresa está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

**Artículo 61. Salario base.**

Es la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, en función de su grupo para todas las personas trabajadoras, a percibir en catorce pagas anuales, cuya cuantía se especifica en las tablas salariales del anexo II que forma parte integrante de este convenio.

Artículo 62. Complementos ordinarios.

Son complementos ordinarios las cantidades que se adicionan al salario base. Son las siguientes:

- a) Complemento personal antigüedad. Es la cantidad que percibirán las personas trabajadoras fijas de plantilla por cada tres años de servicios completos, devengándose a partir de mes siguiente a aquel en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios, a percibir en catorce pagas anuales. La cantidad a percibir por todos los grupos y categorías será la indicada en el anexo II de este convenio.
- b) Complemento al puesto de trabajo. Retribuye las singulares condiciones que concurren en algunos puestos de trabajo, atendiendo a su especial responsabilidad, necesaria preparación para su desempeño, especialización, disponibilidad, etc., a percibir en catorce pagas anuales. Se percibirá en la cuantía y por el desempeño de los puestos de trabajo que se indican en el anexo II de este convenio.
- c) Pagas extraordinarias. Todas las personas trabajadoras percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, que se devengarán entre los meses de enero a junio, la que se abona en junio, y entre los meses de julio y diciembre, la que se abona en el citado mes de diciembre, y cuyo importe estará compuesto de los siguientes conceptos:
 - Salario base.
 - Antigüedad.
 - Complemento de asistencia.
 - Complemento de puesto de trabajo.

En los supuestos de alta de la persona trabajadora por nuevo ingreso o reingreso, cese por jubilación, excedencia, licencias sin retribución, etc., se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados durante el periodo de devengo.

- d) Complemento de asistencia. Este complemento se establece con el fin de incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario sin perjuicio de la penalización de las faltas que



estos conceptos puedan comportar con forma de descuentos y sanciones de acuerdo con el régimen disciplinario.

Artículo 63. Complementos adicionales.

- a) Flexibilidad horaria. Se establece para el personal que, por exigencias de su actividad profesional, en razón a la singularidad de la programación de la FOEX, debe atender a sus tareas en un horario irregular. Su cuantía se establece en el anexo II.
- b) Disponibilidad horaria. Se establece para el jefe de producción y el auxiliar de producción. Este complemento salarial consiste en retribuir al empleado por su disponibilidad para la empresa fuera de horas, ya que se requerirá que esté localizable y también disponible para ocuparse de determinados asuntos de índole laboral. Su cuantía se establece en el anexo II.
- c) Aportación de Instrumento. Este complemento atiende a cubrir el aporte y mantenimiento de los instrumentos musicales propiedad de los músicos y que estos aportan a su trabajo. La cuantía mensual del mismo se refleja en el anexo II.

Se abonará una cuantía igual a todos los músicos que aporten al trabajo el instrumento musical de su propiedad.

Los instrumentos de percusión son propiedad de la orquesta, mientras que los músicos aportan las baquetas/mazas precisas para tocarlos. Percibirán el 50% del aporte, con excepción del timbal, que lo percibirá en su totalidad. La FOEX únicamente proveerá las mazas/martillos para bombo, campana y tam-tam.

El arpa no percibirá aporte de instrumento.

- d) Interpretación instrumento especial. Retribuye a los profesores/as instrumentistas que realicen su labor interpretando un instrumento o instrumentos diferentes del que figura en su contrato o por la naturaleza reglada del puesto. Su cuantía se refleja en el anexo II.

Lista de instrumentos especiales:

- Flauta en sol, flauta baja en do.
- Oboe d'amore y oboe bajo.
- Corno di bassetto y clarinete contrabajo.
- Heckelphone.
- Tuba wagneriana.



- Fliscorno, corneta, trompeta barroca, posthorn.
- Trompa natural, trompa alpina, corno da caccia.
- Trombón alto y trompeta baja.
- Trombón contrabajo, sacabuches, bombardino.
- Cimbasso.
- Batería, steel drum.

e) Vestuario. Este complemento está destinado a la adquisición y mantenimiento del vestuario necesario para las actuaciones de la FOEX. Será percibido por el personal de la FOEX al que se le exija un determinado vestuario para el desempeño de su trabajo.

f) Desgaste de material. Este complemento está destinado a cubrir los gastos del desgaste de material del instrumento de su propiedad que los músicos instrumentistas aportan a su trabajo. Se abonará una cuantía igual a cada músico por este concepto, que queda reflejada en el anexo II.

Los músicos de arpa no cobrarán el complemento de desgaste de material. Los músicos de la sección de percusión cobrarán la mitad del complemento de desgaste en concepto de mantenimiento del material y de organización del mismo, excepto la sección de timbal, que lo cobrará en su totalidad. Los músicos que no aporten la totalidad del instrumento, como los contrabajos, cobrarán el 50% del complemento de desgaste de material. En el caso de que toquen con el instrumento de su propiedad lo cobrarán en su totalidad.

Artículo 64. Cláusula de revisión.

En la revisión salarial anual se aplicará como mínimo la subida que marque el IPC.

Tomando como referencia los conceptos retributivos del personal laboral de la Junta de Extremadura, se aplicará una homologación salarial para todo el personal de la FOEX. Esto derivará en un incremento salarial para la parte artística de los subgrupos C (solistas), D (ayudas de solista) y E (tuttis) durante los años 2023, 2024 y 2025, repartida de la siguiente manera:

- En el año 2023, 150 euros mensuales.
- En el año 2024, 150 euros mensuales.
- En el año 2025, la cantidad que reste mensualmente hasta la homologación completa.



Además de la homologación salarial, el subgrupo D (ayudas de solista) percibirá un aumento salarial de 80 euros mensuales, repartidos de la siguiente manera: 20 euros mensuales más durante los dos primeros años (2023, 2024) y 40 euros mensuales en 2025.

Artículo 65. Complemento personal transitorio absorbible.

El personal de la FOEX que como consecuencia de la aplicación del nuevo régimen retributivo establecido en la presente convenio, (por el que equiparan sus retribuciones a las tablas salariales del personal laboral de la Junta de Extremadura) experimenten una disminución en el total de las mismas, con exclusión de los conceptos que dependan exclusivamente de las características de los puestos de trabajo o su nivel de rendimiento, tendrán derecho a un complemento personal transitorio por la diferencia, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva que se establezca en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Operará la compensación y absorción previstos sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

- a) El complemento personal transitorio se reducirá en un 50% sobre el incremento que experimenten la totalidad de retribuciones que con carácter fijo y periodicidad mensual tenga derecho la persona trabajadora (con exclusión de las percepciones por antigüedad, complementos extraordinarios establecidos en el anexo II de este Convenio, gratificaciones por horas extraordinarias, así como de las percepciones extra-salariales).
- b) Además, el complemento personal transitorio será absorbido al 100% por cualquier mejora retributiva sobre cualquier concepto salarial que se produzca derivada del cambio de puesto de trabajo que implique, o no, ascenso de grupo profesional (con exclusión de las percepciones por trienios, complementos extraordinarios establecidos en el anexo II de este Convenio, gratificaciones por horas extraordinarias así como de las percepciones extra-salariales).

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a la FOEX con fecha posterior a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 66 Dietas.

1. Las personas trabajadoras de la Fundación que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.

La remuneración compensatoria por estos conceptos será:



Media dieta: 19 euros y dieta completa: 38 euros, dentro de la Comunidad Autónoma, según el decreto 287/2007 de la ley de función pública de Extremadura.

En el caso de salidas o giras fuera de la Comunidad Autónoma, se establecen las cantidades de 25 euros para la media dieta y 50 euros para la dieta completa.

2. Se entenderá que devenga media dieta cualquier desplazamiento fuera de la ciudad de Badajoz en los siguientes casos:
 - a) Salida matinal con llegada posterior a las 15 horas.
 - b) Salida de tarde con salida anterior a las 15 horas y regreso anterior a las 23´00 horas.
 - c) Salida de tarde posterior a las 15´00 horas y con llegada posterior a las 23´00 horas.
3. Se entenderá que devenga dieta completa cuando la realización de un servicio fuera de Badajoz o un desplazamiento se inicie antes de las 15 horas y exceda de las 23´00 horas.
4. Para las dietas por salidas al extranjero las cantidades se negociarán según el país y su nivel económico, tomando como base lo que marque el decreto 287/2007 de la Ley de Función Pública de Extremadura, con un mínimo de 30 euros la media dieta y 60 euros la dieta completa.
5. En giras, las dietas siempre se cobrarán por anticipado.
6. A la persona trabajadora que deba utilizar su vehículo propio se le abonará lo marcado en el decreto 287/20007 de la ley de función pública de Extremadura.
7. Para el pago de las compensaciones las personas trabajadoras deberán justificarlo con el parte correspondiente donde figure: desplazamiento, hora de salida y llegada, medio de locomoción y motivo del desplazamiento, así como la liquidación por kilometraje y dietas. Este parte deberá estar firmado por la gerencia para su posterior pago.
8. En el caso de las dietas del área artística por trabajo en conjunto, se realizará un parte donde figuren las personas trabajadoras que percibirán la dieta correspondiente. Este parte deberá estar firmado por la gerencia para su posterior pago.

Artículo 67. Incapacidad temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada por cualquiera de los motivos legales establecidos, la empresa complementará los subsidios a que tenga derecho la persona trabajadora por parte de la Seguridad Social hasta el cien por cien de sus retribuciones regulares netas, se deba el proceso de IT a la contingencia que sea.

**Artículo 68. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de los límites fijados en este convenio, incluyendo los conciertos nocturnos de carácter extraordinario (festivales) en horario a partir de las 1'30 horas.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 60% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias se abonarán por tramos de 15 minutos.

Capítulo XVI

Cláusulas Adicionales**Cláusula adicional I.**

En materia de Igualdad, se aplicará lo acordado en el Plan de Igualdad.

Prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

Las personas trabajadoras por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual del trabajo o fuera de él, por parte de compañeros y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

La empresa deberá promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la persona trabajadora dicha elección. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Medidas de protección Integral a la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción podrá ser de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la persona trabajadora di-



cha elección. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del ET tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, nacimiento y desempleo.

Extinción del contrato de trabajo.

A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Permisos retribuidos, siempre y cuando estén debidamente justificados, para trámites jurídicos, con la administración, de asistencia social, de atención psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

Adelanto económico inmediato para las necesidades que puedan derivar de su situación como víctima de violencia de género.

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Igualdad de oportunidades.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.



Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

De la mujer trabajadora.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: Se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por nacimiento y cuidado del menor para la madre, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo. Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos/as.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos/as, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.

Medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimien-



tos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en la empresa del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Cláusula adicional II.

En relación a la materia de Prevención y Riesgos laborales, aparte de lo recogido en los artículos 42 y 43, se estará a lo previsto en el Plan de Prevención de Riesgos de la FOEX.

**ANEXO I**

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO FUNDACIÓN ORQUESTA
DE EXTREMADURA

ÁREA ARTÍSTICA

CÓDIGO	CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	TIPO DE CONTRATO
001	CONCERTINO	GRUPO 1	VACANTE
002	AYUDA DE CONCERTINO	GRUPO 1	INDEFINIDO
003	SOLISTA VIOLÍN	GRUPO 1	INDEFINIDO
004	AYUDA SOLISTA VIOLÍN	GRUPO 1	INDEFINIDO
005	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
006	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
007	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
008	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
009	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
010	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
011	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
012	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
013	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
014	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
015	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
016	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
017	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
018	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
019	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
020	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO



CÓDIGO	CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	TIPO DE CONTRATO
021	VIOLÍN TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
022	SOLISTA VIOLA	GRUPO 1	INDEFINIDO
023	AYUDA SOLISTA VIOLA	GRUPO 1	INDEFINIDO
024	VIOLA TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
025	VIOLA TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
026	VIOLA TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
027	VIOLA TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
028	VIOLA TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
029	SOLISTA VIOLONCHELO	GRUPO 1	INDEFINIDO
030	AYUDA SOLISTA VIOLONCHELO	GRUPO 1	INDEFINIDO
031	VIOLONCHELO TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
032	VIOLONCHELO TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
033	VIOLONCHELO TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
034	VIOLONCHELO TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
035	SOLISTA CONTRABAJO	GRUPO 1	INDEFINIDO
036	AYUDA SOLISTA CONTRABAJO	GRUPO 1	INDEFINIDO
037	CONTRABAJO TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
038	CONTRABAJO TUTTI	GRUPO 1	INDEFINIDO
039	SOLISTA FLAUTA	GRUPO 1	INDEFINIDO
040	AYUDA DE SOLISTA FLAUTA	GRUPO 1	INDEFINIDO
041	SOLISTA OBOE	GRUPO 1	INDEFINIDO
042	AYUDA SOLISTA OBOE	GRUPO 1	INDEFINIDO
043	SOLISTA CLARINETE	GRUPO 1	INDEFINIDO
044	AYUDA SOLISTA CLARINETE	GRUPO 1	INDEFINIDO
045	SOLISTA FAGOT	GRUPO 1	INDEFINIDO



CÓDIGO	CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	TIPO DE CONTRATO
046	AYUDA SOLISTA FAGOT	GRUPO 1	INDEFINIDO
047	SOLISTA TROMPA	GRUPO 1	INDEFINIDO
048	SOLISTA TROMPA	GRUPO 1	INDEFINIDO
049	AYUDA SOLISTA TROMPA	GRUPO 1	INDEFINIDO
050	AYUDA SOLISTA TROMPA	GRUPO 1	INDEFINIDO
051	SOLISTA TROMPETA	GRUPO 1	INDEFINIDO
052	AYUDA SOLISTA TROMPETA	GRUPO 1	INDEFINIDO
053	SOLISTA TROMBÓN	GRUPO 1	INDEFINIDO
054	AYUDA SOLISTA TROMBÓN	GRUPO 1	VACANTE
055	SOLISTA TROMBÓN BAJO	GRUPO 1	VACANTE
056	SOLISTA TIMBALES	GRUPO 1	INDEFINIDO
057	AYUDA SOLISTA PERCUSIÓN	GRUPO 1	INDEFINIDO

ÁREA TÉCNICA

058	JEFE PRODUCCIÓN	GRUPO 2	VACANTE
059	ARCHIVO	GRUPO 2	INDEFINIDO
060	OFICIAL COMUNICACIÓN	GRUPO 3	INDEFINIDO
061	OFICIAL ÁREA SOCIOEDUCATIVA	GRUPO 3	INDEFINIDO
062	AUXILIAR PRODUCCIÓN	GRUPO 4	VACANTE
063	ASISTENTE PRODUCCIÓN	GRUPO 5	INDEFINIDO
064	ASISTENTE PRODUCCIÓN	GRUPO 5	INDEFINIDO
065	TAQUILLA	GRUPO 5	INDEFINIDO

ÁREA ADMINISTRATIVA

066	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	GRUPO 3	INDEFINIDO
067	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	GRUPO 4	VACANTE

**ANEXO II**

TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO PUESTO	ANTIGÜEDAD (TRIENIO)
GRUPO				
GRUPO 1				
SUBGRUPO A	1.356,02	100,33	1.939,29	38,65
SUBGRUPO B	1.356,02	100,33	1.560,09	38,65
SUBGRUPO C	1.356,02	100,33	807,64	38,65
SUBGRUPO D	1.356,02	100,33	569,21	38,65
SUBGRUPO E	1.356,02	100,33	468,88	38,65
SUBGRUPO E ADMINISTRACIÓN	1.356,02	100,33	940,69	38,65
GRUPO 2	1.124,51	100,33	771,21	38,65
GRUPO 3	1.003,16	100,33	526,89	38,65
GRUPO 4	825,46	100,33	489,16	38,65
GRUPO 5	799,09	100,33	325,06	38,65

COMPLEMENTOS ADICIONALES	
Complemento de aporte de instrumento	98'27 euros mensuales
Complemento de desgaste de material	98'27 euros mensuales
Complemento de vestuario	56'14 euros mensuales
Complemento de flexibilidad horaria	70 euros mensuales
Complemento de disponibilidad	70 euros mensuales
Complemento instrumento especial	20 euros diarios, y 25 euros si el músico aporta el instrumento.



COMPLEMENTOS EXTRAORDINARIOS	
Complemento de concertino	675 euros por programa
Ayudante de archivo	Se remunerará la parte proporcional por horas del salario del puesto de archivo.
Dirección Artística Área socioeducativa:	150 euros mensuales
Responsable orquesta Benjamín, Infantil, Juvenil y/o similares:	150 euros mensuales
Profesor orquestas Benjamín, Infantil, Juvenil y/o similares:	50 euros media jornada y 100 euros jornada completa
Profesor OJEX:	100 euros media jornada y 200 euros jornada completa
Profesor Clases individuales	40 euros por clase
Monitor OJEX	50 euros por día
Charlas pedagógicas y para público	150 euros por programa
Tribunales	30 euros media jornada y 50 euros jornada completa, a no ser que sean especialidades instrumentales diferentes en cada sesión, en cuyo caso se cobrarán 60 euros.
RETRIBUCIONES POR DIRIGIR LA OEX	
Un concierto	1500 euros
Segundo concierto	750 euros
Tercer concierto y siguientes	300 euros
RETRIBUCIONES POR PARTICIPACIÓN COMO SOLISTA CON LA OEX	
Un solista o dos con orquesta:	
Primer concierto	1000 euros
Segundo concierto y siguientes	500 euros
De dos a cuatro solistas con orquesta:	
Primer concierto	800 euros
Segundo concierto y siguientes	400 euros



Cinco o seis solistas con orquesta:	
Primer concierto	700 euros
Segundo concierto y siguientes	300 euros
Siete o más solistas con orquesta:	
Primer concierto	500 euros
Segundo concierto	300 euros
PARTICIPAR EN GRUPOS DE CAMARA EN CICLOS DE ABONO	
Grupos de 2 a 4 integrantes:	
Primer concierto	450 euros
Segundo concierto y siguientes	300 euros
Grupos de 5 a 7 integrantes:	375 euros
Primer concierto	
Segundo concierto y siguientes	225 euros
Grupos de 8 a 10 integrantes:	
Primer concierto	300 euros
Segundo concierto y siguientes	175 euros
PARTICIPAR EN GRUPOS DE CÁMARA PARA CONCIERTOS EXTRAORDINARIOS*	
Grupos de 2 a 4 integrantes:	
Primer concierto	300 euros
Segundo concierto y siguientes	200 euros
Grupos de 5 a 7 integrantes:	
Primer concierto	250 euros
Segundo concierto y siguientes	165 euros
Grupos de 8 a 10 integrantes:	
Primer concierto	200 euros
Segundo concierto y siguientes	135 euros



Se considerará música de cámara, con derecho a remuneración, a los grupos con un número de intérpretes igual o inferior a 10.

Retribuciones por persona y concierto. Para que se respeten estas cantidades retributivas, los conciertos deberán encuadrarse en un tiempo máximo de 15 días.

Cuando el grupo de cámara no realice el programa de concierto completo, las retribuciones serán, desde el primer concierto, como si fuese el segundo y siguientes.

Para grupos de cámara de más de 10 personas no se contempla retribución alguna para los miembros del grupo.





RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2023, 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "IRVCARMONA 2022, SL". (2023063227)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "IRVCARMONA 2022, SL" –código de convenio 06100842012023- que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2023, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal en representación de las personas trabajadoras.

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 187/2018, de 13 de noviembre, 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, 6 de septiembre de 2023.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

**CONVENIO COLECTIVO IRVCARMONA 2022, SL.****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio se aplica en toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este convenio se aplica a los establecimientos y centros de trabajo que están franquiciados por la empresa Carrefour, entre ellos los denominado Carrefour Express, para la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

Se regirán por las disposiciones reguladas en este convenio todos los trabajadores de las empresas recogidas en el ámbito de aplicación y los que dependiendo de otras empresas y las ETT estén durante la vigencia de este realizando trabajos propios del sector para la principal.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo declaran su intención de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 5. Duración.

La duración del presente convenio será desde el 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2026. El presente convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección



General de Trabajo y a la representación empresarial y sindical. En caso de que el convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, este se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán según disponga sus respectivos artículos.

En caso de que el convenio sea denunciado este mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo, incluida la subida salarial.

Artículo 6. Compensación.

Las concesiones y mejoras pactadas constituyen un conjunto inalterable a los efectos de su aplicación y serán compensadas en su totalidad con las que tuvieran establecidas las empresas, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra cosa.

Artículo 7. Absortividad.

Las mejoras de este convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo., excepción de los que no sean absorbibles ni compensable.

Artículo 8. Garantía personal.

Las empresas respetarán aquellas situaciones personales en las que los interesados estén beneficiados y mejorados en relación con el presente convenio, no pudiendo entenderse por analogía a situaciones parecidas o similares, y en ningún caso se considerarán que dichas mejoras correspondan al puesto desempeñado, sino que en todo momento serán consideradas como personalísimas.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y redacción de cuanto se refiere al texto del Convenio, y estará integrada por 2 representantes, uno a elegir por la patronal firmante y otro por los Sindicatos firmante según su representatividad en este sector o Patronal sectorial.

Esta Comisión quedará válidamente constituida cuando estén las dos partes válidamente representadas. La convocatoria, se realizará con cuatro días de antelación como mínimo y con acuse de recibo. El domicilio de esta comisión se fija en:

Por UGT: c/ Cardenal Carvajal 2, 2.a planta. Badajoz.

IRVCARMONA, 2002 SL. Avda. Juan Carlos I, núm. 2 06002 Badajoz.



Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de las cláusulas del presente convenio, serán sometidas a informe escrito de dicha Comisión.

Igualmente tendrá las competencias que los distintos artículos de este convenio le asignen.

Se acuerda que la citada Comisión Paritaria se reúna al menos dos veces anualmente, con la finalidad de adaptar las modificaciones legislativas que se produzcan.

Para la toma de acuerdos vinculantes y por tanto válidos, será necesario el acuerdo de las dos partes firmantes.

Artículo 10. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba durante seis meses, para contratos indefinidos y cuatro meses para los contratos temporales.

El cómputo del período de prueba pactado en el presente contrato quedará interrumpido en caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Clasificación del personal.

Grupo de personal base:

Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto.

La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.



Grupo de profesionales.

Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a ESO 2º Ciclo, FP de grado medio o similar. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal base, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. La información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. La posición no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Artículo 12. Retribuciones mínimas.

Las retribuciones del presente convenio son mínimas.

Artículo 13.a). Salarios.

Los salarios serán lo establecidos en las tablas salariales anexas a este Convenio y las que en su caso se publiquen con posterioridad.

A partir del 1 de enero de cada año a partir de 2024 y hasta la finalización de este convenio se acuerda una subida salarial del 1% para cada periodo anual.

Artículo 13.b). Cláusula de revisión salarial.

En caso de que el Índice de Precios Al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio sea superior al 1 % establecido para cada año, se revisarán actualizarán los mismos tal y como consta en las tablas anexas a este convenio y el resto de los conceptos económicos establecidos, en dicho exceso, con un máximo del 0,5 %, con efecto del uno de enero de cada año. Los posibles atrasos de esa actualización serán abonados dentro del primer trimestre.

**Artículo 14.**

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirán por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, observando las siguientes directrices:

A.1 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto las empresas deberán tener establecidos, o establecer en su caso, sistemas de comunicación que permitan a todos los trabajadores conocer con antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida.

A.2 Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de empresa.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

A.3 En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 5. del presente Convenio colectivo.

**Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a) La de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- b) La de julio, del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en el que se perciba.
- c) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de estas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados. Estas pagas corresponderán a una mensualidad de salario base, antigüedad y plus de domingos y festivos.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, excepto la extraordinaria de marzo se prorrateará en los doce meses desde el inicio de la relación laboral.

Artículo 16 Anticipo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago un anticipo a cuenta de hasta el 50 % de la retribución devengada.

Artículo 17. Vacaciones.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.
2. Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de estos al Comité de Empresa o delegados de Personal, en su caso.
3. La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en cada Empresa.

Períodos de disfrute:

- a) Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, quince días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional, esta circunstancia podrá ser acordada por la empresa y los trabajadores.



Las empresas podrán excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

En aquellos centros donde la cifra mensual de ventas promedio en el período junio a septiembre, correspondiente al año anterior, sea superior en un 3% a la cifra mensual de ventas promedio del resto del año (octubre a mayo), las vacaciones del período de verano, en función de la organización del trabajo, podrán organizarse en 15 días continuados de junio a septiembre.

b) De ambos periodos se excluirán las ventas de julio, diciembre y enero.

Cuando, por la fecha de apertura del centro, no haya referencia histórica, la dirección podrá asignar los turnos de vacaciones en función de su previsión de venta.

c) Fuera de los anteriores períodos, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

Artículo 18. Trabajo en domingos y/o festivos.

Dada la situación especial generada y la jurisprudencia existente y dado que aún no se ha firmado un nuevo convenio colectivo para el sector a nivel provincial o regional, las partes acuerdan que los trabajadores de las empresas afectadas podrán trabajar hasta un máximo de 2 domingos al mes, los meses que dispongan de 4 domingos y 3 los meses que dispongan de 5 domingos. Una vez exista nuevo Convenio Provincial o Regional del Sector de Comercio se convocará a la Comisión Paritaria para la toma de decisión que convenga a las partes. Hasta que dicha Comisión Paritaria alcance un acuerdo, se aplicará lo dispuesto en este texto.

En cuanto a los festivos, los trabajadores disfrutarán del 50 % de ellos al año, esto es, 7 por año y podrán trabajar el otro 50 %.

La retribución de domingos y festivos será realizada a través de un Plus específico denominado "Plus de Domingos y Festivos" que será de 88,00 € al mes, con dependencia de la jornada contratada, todo ello sin perjuicio del descanso semanal legalmente establecido.

Este plus experimentará a partir del uno de enero de 2024, la subida descrita en el artículo 13 de este Convenio.



Este Plus, no podrá ser absorbible ni compensable con otros conceptos o subidas establecidas en este convenio o norma legal alguna, al retribuir una circunstancia especial de trabajo.

Artículo 19. Trabajo en las tardes de días feriados.

Los días de feria de cada localidad, los trabajadores disfrutarán de descanso al menos del 50 % de las tardes de dichos días. Su disfrute no condicionará el normal desarrollo del servicio.

Artículo 20. Indemnizaciones.

Todas las empresas afectadas a este convenio dispondrán de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías:

- Gran Invalidez: 24.000 €.
- Invalidez Permanente Absoluta: 23.000 €.
- Invalidez Permanente Total: 18.000 €.
- Invalidez Permanente Parcial: 9.000 €.
- Muerte por Accidente: 24.000 €.
- Muerte Natural: 7.000 €.

Estas cantidades experimentará a partir del uno de enero de 2024, la subida del descrita en los en el artículo 13 de este Convenio.

Artículo 21. Incapacidad laboral temporal.

Todo trabajador en situación de IT percibirá el 100 % de su salario real desde el primer día.

Para segundos procesos de IT dentro el año natural se procederá de la siguiente forma:

Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

**Artículo 22. Compensación económica.**

Todo trabajador con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral, causando baja en la empresa, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único con arreglo a la siguiente escala:

- De 60 a 61 años 7 mensualidades.
- De 61 a 62 años 6 mensualidades.
- De 62 a 63 años 5 mensualidades.
- De 63 a 64 años 4 mensualidades.
- De 64 a 65 años 3 mensualidades.

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar al trabajador, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

Artículo 23. Jubilación voluntaria.

Se acuerda por las partes firmantes del Convenio, la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada, de mutuo acuerdo empresa y trabajador a los sesenta y cuatro años con el 100 % de los derechos, para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación.

Existiendo el compromiso de sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación del anterior.

Artículo 24. Salud laboral.

En un plazo no superior a tres meses, desde la entrada en vigor del presente texto, la Comisión Paritaria del convenio celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención de riesgos.

Es de aplicación lo establecido en la vigente Ley 3/95 de procedimiento de riesgos laborales y cualquiera otra normativa vigente en la materia.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

**Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que cada empresa analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales a petición del trabajador podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Realización de Horas Extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por sección. Asimismo, en función de esa información y los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en los convenios colectivos.

La realización de horas extraordinarias, como establece el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador en su hoja de salario correspondiente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35.5 del ET. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizará una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduciría en la misma proporción que exista entre tales jornadas.



La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, exceptuando los casos que sean originados por causas de fuerza mayor.

La hora extraordinaria se abonará con el 75 % de recargo, si se efectúa en horario nocturno a partir de las diez de la noche con un recargo de 100 % y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del 150 %.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

Todas las licencias retribuidas contempladas en el presente artículo se les otorgarán a aquellas parejas de hecho que conformen una unidad familiar.

Todas las licencias reconocidas en este artículo se contarán como trabajo efectivo.

Los trabajadores disfrutaran de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Por nacimiento de hijos, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado, cinco días y compañero/a que conviva en la misma unidad familiar. Y hermanos de consanguinidad.

En los parientes de segundo grado dos días si es dentro de la población o cuatro días si es fuera de la localidad.

En enfermedad grave con hospitalización el trabajador podrá disfrutar de este permiso de forma discontinuada, previo mutuo acuerdo empresa y trabajador.

Dos días por traslado de domicilio.

Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado, de hermanos de consanguinidad o afinidad, y dos días si es de fuera de la localidad.

Cinco días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

Por concurrencia a exámenes de ESO, Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.

En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.

Dos días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año.



Los días de asuntos propios sólo podrán ser disfrutados simultáneamente por el 5 % de los trabajadores del mismo centro de trabajo.

Los días de asuntos propios que se disfruten en vísperas de fin de semana o fiesta, a la finalización de fin de semana o fiesta o entre fiestas o puentes que sean solicitados por más del 5 % de los trabajadores del mismo centro de trabajo serán concedidos en primer lugar a los trabajadores que en el año anterior no lo hayan disfrutado en estas circunstancias ni coincido en las fechas, y en caso necesario por orden de petición.

En ningún caso los días de asuntos propios se podrán disfrutar al comienzo ni a la finalización de las vacaciones.

Para el disfrute de los días de asuntos propios es necesario que el trabajador lo comunique a la empresa con 72 horas de antelación como mínimo.

Su disfrute no condicionará el normal desarrollo del servicio.

Artículo 27. Formación profesional.

Conscientes las partes de la necesidad de optimizar la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector acuerdan impulsar la realización de cursos de formación a realizar en el sector orientados a una mayor capacitación profesional de los trabajadores de este, comprometiéndose ambas partes a la solicitud de estos cursos ante la Junta de Extremadura y demás organismos competentes.

Artículo 28. Personal con cargo sindical.

El personal con cargo sindical percibirá el salario del convenio los días que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas retribuidas los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores 28 horas.
- Empresas de hasta 51 a 100 trabajadores 30 horas.
- Empresas de hasta 100 a 200 trabajadores 32 horas.
- Empresas de hasta 200 a 300 trabajadores 35 horas.
- Empresas de hasta 300 a 400 trabajadores 40 horas.



El resto de la escala se regirá por el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de las horas sindicales a utilizar para la negociación colectiva será en todo caso de carácter ilimitado.

La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tendrán los mismos derechos y facultades que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que ésta tenga una plantilla superior a 10 trabajadores.

Las empresas de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores facilitarán a los trabajadores o sindicatos con representación en el sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de esta.

Artículo 29. Descuento en nómina.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe transferir la correspondiente cantidad.

Artículo 30. Participación sindical en la contratación.

Los representantes legales de los trabajadores en la empresa tendrán derecho a la información, copia de entrega de contratos y demás competencias que establece el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia a lo expuesto anteriormente, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica del contrato, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica contendrá todos los datos excepto el número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pueda afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a la representación del trabajador, quien firmará para acreditar que se ha efectuado la entrega.

Posteriormente la copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. La información así suministrada a los mismos está amparada por el sigilo profesional que les compete, no pudiendo utilizar la información para otros supuestos que los que motivaron su conocimiento.



El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción de este deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciendo del representante de los trabajadores, el trabajador podrá hacerlo constar expresamente en el mismo.

Artículo 31. Jornada.

Se establecerá una jornada anual de 1.800 horas. En cómputo semanal será de 40 horas.

Las empresas podrán establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal, que podrá disfrutarse cualquier día de la semana, podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

No obstante, los trabajadores no podrán ser programados como trabajo ordinario más de diez días consecutivos de trabajo, salvo que forme parte de una cadencia regular de concentración de tiempos de descanso o se trate de períodos de mayor actividad del año, que deberán ser comunicados previamente a la representación de los trabajadores, en cuyo caso el límite será de 11.

La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto de las partes, será al menos de dos horas y como máximo de cinco horas.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con un crédito anual de 180 horas, equivalentes a un 10 % de la jornada anual.

La flexibilización, consistirá en la posibilidad que tendrá el empresario de ampliar la jornada hasta un máximo de 10 horas diarias para los contratos a jornada completa y de 5 horas como máximo para los contratos iguales o inferiores a los contratos de media jornada, respetando en todo caso las 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como los dos días de descanso establecidos en el presente texto. El exceso de horas provocado por dicha ampliación deberá ser compensado dentro de los tres meses siguientes al que tuvo lugar, acumulado preferiblemente en jornadas completas.

**Artículo 32. Calendario laboral.**

Anualmente se elaborará un Calendario Laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Dicho calendario, se entregará con 15 días de antelación. Si el trabajador no conociese con la antelación debida su horario, se entenderá que continúa con el turno que venía realizando.

Los calendarios laborales deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del centro de trabajo.
- Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos, como sean necesarios para la cobertura de dichos puestos.
- Los días festivos e inhábiles.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 33. Horario de apertura.

Se estará a lo que establezca el convenio colectivo del sector de Comercio de Alimentación de Badajoz, teniendo en cuenta que se considerará como apertura del establecimiento la hora en que haya trabajadores trabajando. Si por necesidades de las empresas, fuese preciso modificar este horario, se convocará a la Comisión Paritaria para su modificación.

Artículo 34. Dietas.

Se acuerda que la Dieta completa quede en 24,00 euros y la Media Dieta en 13,00 euros. La pernoctación será por cuenta de la empresa, mediante la presentación de la correspondiente factura, teniendo potestad la empresa para elegir el lugar. Este concepto subirá en las mismas condiciones establecidas en el artículo 13 de este convenio.

Artículo 35. Kilometraje.

Aquellos trabajadores que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se le abonará un kilometraje de 0,26 euros. Este concepto experimentará a partir del uno de enero de 2021, la descrita en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 36. Antigüedad. En concepto de antigüedad los trabajadores percibirán un 5% del salario base por cuatrienio.

**Artículo 37. Reposición de prendas de trabajo.**

A los trabajadores que se rigen por el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

Artículo 38. Operador de ordenador.

Es quien tiene como principal misión manejar la unidad principal del mismo y requiere poseer conocimientos sobre técnicas y sistemas. Su categoría se asimila a la de Oficial Administrativo.

Artículo 39. Personal de cámaras frigoríficas.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior del 25 % como mínimo de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20 % de su salario de convenio.

Artículo 40. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. No obstante, de lo anterior, si el trabajador no ha solicitado el máximo de cinco años, podrá pedir prórrogas de la solicitada, sin que esas prórrogas sean consideradas nuevas excedencias. No contará a efectos de antigüedad y habrá de solicitarse con un mes de antelación. El reingreso será automático siempre que no exceda los límites citados.

No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3 % de los trabajadores de la plantilla.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días, tanto para solicitarla inicialmente, como para cualquiera de las posibles prórrogas, para el reingreso deberá preavisar con una antelación mínima de un mes.

Artículo 41. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente sobre esta materia y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 42. Derechos sindicales.**

Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a los Delegados Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes a una misma empresa, creando una bolsa horaria que será administrada por la Sección Sindical correspondiente.

Artículo 43. Plus de transporte.

Se establece plus de transporte anual de 748,44 € que se abonará a los trabajadores en once mensualidades de 68,04 €. Esta subida no podrá ser absorbida ni compensada por cualquier otro concepto económico que se pueda establecer.

La empresa podrá abonar en 12 mensualidades a 62,37 € cada una. La cuantía del plus de transporte es única para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la jornada laboral que realicen.

Este plus experimentará a partir del uno de enero de 2024, la subida descrita en el artículo 13 de este Convenio.

Artículo 44. Régimen disciplinario.

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el Convenio Colectivo del sector de aplicación y en defecto de este será de aplicación subsidiaria los apartados que se describen a continuación:

Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.



- 3) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 4) Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
- 5) Comer chicles, u otro alimento. Sólo se podrá beber agua.
- 6) Cuando se produzca un descuadre de caja. Por un importe de al menos 2€.
- 7) No controlar las fechas de caducidad de los productos que sean objeto de contrato.
- 8) No cobrar en la caja por falta de atención.
- 9) Si por negligencia o por la mala praxis se rompen productos que no sean recuperables para la posterior venta.
- 10) Mantener conversaciones no autorizadas con proveedores.

Faltas graves:

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.



Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.



12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de estos.
15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 15 bis. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales que estuvieran establecidas en el ámbito de la empresa.
16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contemplados en los convenios de aplicación y dentro de su poder de dirección.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.



Sanciones máximas:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves. – Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves. – Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves. – Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45.

Vinculación a lo pactado y derecho supletorio.

Constituyendo un sólo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Para lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto y será de aplicación el convenio colectivo de Comercio de Alimentación de Badajoz o el que le sustituya, así como demás legislación vigente aplicable.

Será de obligada aplicación el régimen de subrogación convencional que en cada momento se recoja en el Convenio Colectivo del Sector superior.

Con relación a la prioridad aplicativa de este convenio, las partes se remiten al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por ello no será de aplicación cualquier precepto de este convenio colectivo que contravenga lo dispuesto en norma superior de obligado cumplimiento.



Cláusula adicional 1.ª.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que se desarrolla en lo dispuesto en la Ley 39/1999 del 5 de noviembre sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las partes a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Dado la no obligación de negociar un Plan de Igualdad al no superar la empresa los 250 trabajadores, tal y como establece el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que se aplicará a las partes regidas por este convenio las medidas de igualdad o planes de igualdad que estén establecidas o se establezcan en el Convenio del Sector aplicable.

Artículo 46. Definición de categorías.

Se estará a lo que determine el Convenio superior.

Artículo 47. Compromiso de plantilla.

Las empresas intentarán tener plantillas con un máximo del 20 % de contratación temporal.

Artículo 48. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los 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 de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos 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 período de al menos seis meses a contar desde el inicio de éste.
- 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 período de consulta exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto esta disposición adicional como expresa adhesión de las partes al referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia 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.

Artículo 49. Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se abonarán con un recargo del 25 % sobre el valor del salario base más antigüedad.

Artículo 50. Contratación.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE
Responsable tienda	1092,47€
Dependiente / Auxiliar de caja	993,13€
Auxiliar administrativo	993,13€
Mozo	993,13€
Carnicero/pescadero	1092,47 €
Charcutero/frutero	1092,47 €
Conductor/repartidor	1092,47 €

• • •



ANUNCIOS

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

ANUNCIO de 13 de septiembre de 2023 por el que se somete a información pública el estudio de impacto ambiental del proyecto "Destinar 20,81 hectáreas de áreas incultas a la explotación agrícola en la parcela 14 del polígono 10 del término municipal de Castuera (Badajoz)". Expte.: IA22/1888. (2023081346)

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se comunica al público en general que el proyecto y el estudio de impacto ambiental del proyecto de "Destinar 20,81 hectáreas de áreas incultas a la explotación agrícola en la parcela 14 del polígono 10 del término municipal de Castuera", podrá ser examinado, durante un plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en la sede electrónica del órgano ambiental:

<http://extremambiente.juntaex.es/Evaluación de Impacto Ambiental de Proyectos/Evaluación Ambiental Ordinaria/>

Durante dicho plazo, las personas físicas o jurídicas podrán presentar las sugerencias y alegaciones que estimen pertinentes, en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 7 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un Sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, o en cualquiera de los lugares indicados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dirigidas al Servicio de Prevención, Calidad Ambiental y Cambio Climático de la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería para la Transición Ecológica y Sostenibilidad.

Dicho proyecto se encuentra sujeto a evaluación de impacto ambiental ordinaria al estar incluido dentro en el grupo 9, letra a), 2.º del anexo I de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, "Proyectos para destinar áreas incultas o áreas seminaturales a la explotación agrícola o aprovechamiento forestal maderero que impliquen la ocupación de una superficie mayor de 10 ha".

El proyecto consiste en la puesta en producción de la finca mediante la realización de pases de cultivador y siembra de cultivos agrícolas de secano, alternando éstos con barbechos y rastrojos de forma tradicional, aprovechando las siembras para grano y paja y los rastrojos para el ganado a diente.



Las actuaciones se llevarán a cabo en la parcela 14 del polígono 10 del término municipal de Castuera en la provincia de Badajoz.

La totalidad del proyecto se ubica en la Zona de Especial Protección para Aves "La Serena y Sierras Periféricas", espacio incluido en la Red Natura 2000.

El promotor del proyecto es D. Diego Morillo Fernández.

Es órgano competente para la formulación de la declaración de impacto ambiental relativa al proyecto la Dirección General de Sostenibilidad (en adelante, DGS) de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.6 del Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Lo que se comunica a los efectos oportunos y para el general conocimiento.

Mérida, 13 de septiembre de 2023. El Director General de Sostenibilidad, GERMÁN PUEBLA OVANDO.





ANUNCIO de 14 de septiembre de 2023 sobre autorización de aprovechamiento de un recurso de la Sección A) de la Ley de Minas denominado "Almendral", n.º 06A00990-00 y del plan de restauración, en el término municipal de Almendral (Badajoz). (2023081352)

Por Resolución del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de fecha 11 de septiembre de 2023, ha sido autorizado el aprovechamiento de un recurso de la Sección A) de Minas y el plan de restauración, a favor de la sociedad Transportes José Miguel y Juan Manuel, SL, quedando inscrito con el nombre de "Almendral", n.º 06A00990-00, y con las siguientes características:

Recurso a explotar: Sienita.

Término municipal: Almendral.

Provincia: Badajoz.

Superficie afectada: 44.095 m² (parcela 20, polígono 7).

Volumen de explotación: 416.347 m³.

Vigencia estimada de la explotación: 20 años.

Establecimiento de beneficio: No.

Destino del recurso: Obras de infraestructuras comarcales.

Como condiciones especiales se establecen las descritas en la declaración de impacto ambiental, mediante Resolución de 13 de marzo de 2023 de la Dirección General de Sostenibilidad, publicada en el Diario Oficial de Extremadura n.º 57, de 23 de marzo de 2023, y las autorizadas en el plan de restauración cuyo contenido se encuentra a disposición del público interesado en este Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera.

En la página oficial del Sistema de Información Geológico Minero de Extremadura (<http://sigeo.juntaex.es>), sección de información pública, se puede consultar la decisión sobre la autorización de explotación y del plan de restauración.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Real Decreto 975/2009, de 12 de junio, sobre gestión de los residuos de las industrias extractivas y de protección y rehabilitación del espacio afectado por actividades mineras.

Badajoz, 14 de septiembre de 2023. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN CARLOS BUENO RECIO.



ANUNCIO de 18 de septiembre de 2023 por el que se hace pública la relación provisional de personas beneficiarias de las ayudas directas al sector de la cereza, contempladas en el Decreto-ley 4/2023, de 12 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes, se amplían las ayudas al acogimiento familiar, se incrementan las ayudas a los nuevos autónomos y se conceden ayudas directas a los productores de cerezas. (2023081353)

Con fecha 15 de septiembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial de Extremadura el Decreto-ley 4/2023, de 12 de septiembre (DOE n.º 178, de 15 de septiembre), por el que se aprueban ayudas directas a los productores de cerezas.

Dicho decreto-ley regula, en su artículo 9 dentro del capítulo IV, el procedimiento de concesión directa de las ayudas a los productores de cereza (tanto la ayuda complementaria gestionada por la Comunidad Autónoma de Extremadura, como las referidas en la a la Orden APA/871/2023, de 20 de julio).

En el punto 4, del artículo 9 se establece que el órgano instructor del procedimiento de concesión será el Servicio de Producción Agraria de la Dirección General de Agricultura y Ganadería de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible.

El punto primero del referido artículo dispone que la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible publicará, en el plazo máximo de 10 días desde la publicación de este decreto-ley, en el portal Web Juntaex,

<https://www.juntaex.es/temas/agricultura-ganaderia/gestion-agricola>, la relación provisional de personas titulares de explotaciones con superficie de cultivo de cereza, el número de hectáreas computadas, la cuantía de la ayuda a recibir y las incidencias detectadas. La notificación de publicación de este trámite se efectuará mediante la publicación de un anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.

En virtud de todo lo expuesto, el Servicio de Producción Agraria procede a hacer pública la relación provisional, donde se indican los titulares de explotaciones con superficie de cultivo de cereza, el número de hectáreas computadas, la cuantía previsible de la ayuda a recibir y las incidencias detectadas (cuentas bancarias) para proceder, por parte de los titulares, a su subsanación.

Dicha relación provisional de personas beneficiarias de estas ayudas al sector cerecero estará a disposición de los interesados en el portal web [juntaex.es](https://www.juntaex.es),

<https://www.juntaex.es/temas/agricultura-ganaderia/gestion-agricola>.

La solicitud, para ambos tipos de ayuda, se considerará realizada de oficio mediante la relación provisional que se hace pública.



Las personas titulares dispondrán de un plazo de 10 días hábiles, computados desde la publicación de dicha relación provisional, para cumplimentar el anexo III de autorizaciones necesarias para resolver el expediente, así como el anexo II de designación de cuenta bancaria para recibir el pago del importe que pudiera corresponderles. Con carácter supletorio, para aquellas personas titulares que hayan presentado Solicitud Única para el ejercicio 2023, y no cumplimenten los anexos II y III, se tomarán las autorizaciones equivalentes y el número de cuenta señalados en la solicitud única como sustitutivos de aquellos.

Aquellas solicitantes que no autoricen de forma expresa al órgano gestor para comprobar de oficio la situación de su expediente, marcando la casilla correspondiente del anexo III o mediante la autorización realizada en el procedimiento de la Solicitud Única 2023, deberán aportar en el mismo plazo los correspondientes certificados o documentos probatorios que acrediten el cumplimiento de las condiciones correspondientes.

En el mismo plazo de 10 días hábiles, computados desde la publicación de dicha relación provisional, las personas titulares de explotaciones con superficie de cultivo de cereza relacionadas en dicha publicación podrán comunicar su voluntad de desistir de la ayuda utilizando para ello el modelo normalizado previsto en el anexo I. En caso de no cumplimentar el anexo I, la subvención se entenderá aceptada a todos los efectos.

Las personas que no figuren en dicha relación provisional de beneficiarios dispondrán del mismo plazo de 10 días hábiles para la presentación de las alegaciones, aportando la documentación correspondiente, los errores, omisiones u otras circunstancias que estimen convenientes a su derecho a ser beneficiarias de la ayuda.

Se informa que, en todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos para la realización de cualquier trámite, los sujetos relacionados en el artículo 14.2 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Secretaría General de dicha Consejería resolverá la concesión en el plazo máximo establecido en la Orden APA/871/2023, de 20 de julio, que establece como plazo máximo para resolver y notificar o publicar la concesión de la ayuda de cuatro meses desde la entrada en vigor de esta dicha orden. La publicación de la relación provisional surtirá los efectos de la notificación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Mérida, 18 de septiembre de 2023. El Jefe de Servicio de Producción Agraria, JOSÉ MARÍA GUERRERO PÉREZ.



ANUNCIO de 19 de septiembre de 2023 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Cambio de celdas en centro de medida de La Cumbre para mejora de la calidad de suministro en la población de La Cumbre (Cáceres)". Expte.: AT-9548. (2023081355)

A los efectos prevenidos en el título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el título VII, capítulo II, 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 previa de las instalaciones que a continuación se detallan:

1. Denominación del proyecto: Cambio de celdas en centro de medida de La Cumbre para mejora de la calidad de suministro en la población de La Cumbre (Cáceres).
2. Peticionario: Energía de Miajadas, SA, con domicilio en avda. de Trujillo, 127, 10100 Miajadas.
3. Expediente/s: AT-9548.
4. Finalidad del proyecto: Mejora de la calidad del suministro eléctrico.
5. Instalaciones incluidas en el proyecto:
 - Cambio de las tres celdas de línea modelo SM6, tipo SIM16, una celda de potencia modelo DM1-D, una celda de medida modelo SM6 tipo GBC-D y una celda en reserva de protección con interruptor y fusibles combinados modelo SM6, tipoSQM16 200 A.
 - Emplazamiento: Avda. de La Constitución, s/n.
6. Evaluación de impacto ambiental: No es de aplicación ningún trámite de evaluación de impacto ambiental de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
7. Resolución del procedimiento: De conformidad con lo establecido en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, pondrá fin al procedimiento la resolución del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera.



8. Tipo de bienes y derechos afectados: No hay afecciones a bienes ajenos al peticionario.

Todo ello se hace público para conocimiento general, y especialmente de los titulares cuyos bienes o derechos pudieran verse afectados por el proyecto, pudiendo ser examinada la documentación correspondiente al proyecto durante un período de treinta días, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio:

En las oficinas de este Servicio, sitas en avda. Clara Campoamor, número 2 (Edificio de Servicios Múltiples), 3.ª planta, de la localidad de Cáceres, previa solicitud de cita en el teléfono 927001280 (de 9:00 a 14:00 horas) o en la dirección de correo: soiemcc@juntaex.es.

En la página web www.industriaextremadura.juntaex.es.

Durante el plazo indicado anteriormente, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes, que deberán ser remitidas a este Servicio, efectuando su presentación en cualquiera de los registros y oficinas relacionados en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cáceres, 19 de septiembre de 2023. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN CARLOS BUENO RECIO.



ANUNCIO de 19 de septiembre de 2023 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa y reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Cambio de máquina del CTIA "Finca Malpartida 1" n.º 140301580 y paso de B1 a B2 de la tensión de los suministros del mismo, en el término municipal de Coria (Cáceres)". Expte.: AT-9543. (2023081362)

A los efectos prevenidos en el título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el título VII, capítulos II y V, 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 previa y reconocimiento en concreto de la utilidad pública de las instalaciones que a continuación se detallan:

1. Denominación del proyecto: Cambio de máquina del CTIA "Finca Malpartida 1" n.º 140301580 y paso de B1 a B2 de la tensión de los suministros del mismo, en el término municipal de Coria (Cáceres)".
2. Peticionario: I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, con domicilio en c/ Periodista Sánchez Asensio, 1, 10002 Cáceres.
3. Expediente/s: AT-9543.
4. Finalidad del proyecto: Sustitución de transformador con aislamiento de piraleno, paso de B1 a B2 y aumento de potencia, con la consecuente mejora de la calidad del suministro eléctrico en la localidad.
5. Instalaciones incluidas en el proyecto:

Sustitución Transformador aumento de potencia del CTIA "Finca Malpartida 1".

 - Tipo: Intemperie sobre apoyo, sobre nuevo apoyo A1 y desmontaje del apoyo 2020.
 - Potencia: 100 kVA.
 - Relación de transformación: 13,2-20/ 0,400- 0,242 kV.
 - Nuevo apoyo a instalar como sustitución del actual apoyo 2020.
 - Instalación de un cuadro de BT para centros de intemperie sobre apoyos con dos salidas.
 - Emplazamiento: finca "Dehesa Malpartida" en el término municipal de Coria (Cáceres).



6. Evaluación de impacto ambiental: No es de aplicación ningún trámite de evaluación de impacto ambiental de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
7. Resolución del procedimiento: De conformidad con lo establecido en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, pondrá fin al procedimiento la resolución del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera.
8. Tipo de bienes y derechos afectados: Bienes y derechos de titularidad privada y pública.

La declaración de utilidad pública llevará implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Asimismo, se publica la relación concreta e individualizada de los bienes y derechos afectados por el proyecto, de acuerdo con la información y documentación aportada por el peticionario, que se recoge en el anexo del presente anuncio.

Todo ello se hace público para conocimiento general, y especialmente de los titulares cuyos bienes o derechos pudieran verse afectados por el proyecto, pudiendo ser examinada la documentación correspondiente al proyecto durante un período de treinta días, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio:

En las oficinas de este Servicio, sitas en avda. Clara Campoamor, número 2 (Edificio de Servicios Múltiples), 3.ª planta, de la localidad de Cáceres, previa solicitud de cita en el teléfono 927001280 (de 9:00 a 14:00 horas) o en la dirección de correo: soiemcc@juntaex.es.

En la página web www.industriaextremadura.juntaex.es.

Durante el plazo indicado anteriormente, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes, que deberán ser remitidas a este Servicio, efectuando su presentación en cualquiera de los registros y oficinas relacionados en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cáceres, 19 de septiembre de 2023. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN CARLOS BUENO RECIO.



ANEXO

RELACIÓN DE PROPIETARIOS, BIENES Y DERECHOS

AT-9543

FINCA							AFECCIÓN					
N.º	Políg	Parc	Paraje	TM	Tipo de Terreno	PROPIETARIO	APOYO/CT		VUELO/LSBT		OCUPAC TEMP.	OCUPACIÓN ACCESOS
							Cantidad	m²	Long.	m²		
1	14	196	Dehesa Malpartida	Coria	Agrario	RAQUEL GARRIDO GARRIDO	Nuevo apoyo 2020 + CT	16,65	12,00	36,00	60,00	880,00
2	14	110	Dehesa Malpartida	Coria	Agrario	RAQUEL GARRIDO GARRIDO	Nuevo apoyo 2020 + CT	16,65	---	---	---	880,00

• • •



AYUNTAMIENTO DE MONTEHERMOSO

ANUNCIO de 14 de septiembre de 2023 sobre nombramiento de funcionaria de carrera. (2023081354)

Por Resolución de fecha 28 de agosto 2023, mediante el Decreto de Alcaldía n.º 2023-0708, se nombró a D.ª Rosa Flor Franco Retortillo, con NIF **1116***, como funcionaria, para ocupar la plaza de Auxiliar Administrativo perteneciente a la Escala Administración General, Subescala Auxiliar (Grupo C, Subgrupo C2), habiendo tomado posesión el día 28 de agosto de 2023.

Lo que hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62.1.b). del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Montehermoso, 14 de septiembre de 2023. La Alcaldesa, ROSA ISABEL GARRIDO HERNÁNDEZ.

• • •





AYUNTAMIENTO DE MONTIJO

ANUNCIO de 19 de septiembre de 2023 sobre nombramiento de funcionaria de carrera. (2023081360)

Visto el Decreto de Alcaldía de 14 de septiembre 2023 sobre relación de aprobados y propuesta para el proceso de estabilización de empleo del Ayuntamiento de Montijo, convocatorias Subgrupo A2, Técnico/a Presupuestos,

RESUELVO:

Autorizar el nombramiento como funcionario de carrera del Ayuntamiento de Montijo (Badajoz), a la aspirante:

Convocatoria	Aspirante propuesto	DNI
TÉCNICO/A PRESUPUESTOS	Eva M. ^a González del Prado	***3832**

Montijo, 19 de septiembre de 2023. El Alcalde, JAVIER CIENFUEGOS PINILLA.



ANUNCIO de 19 de septiembre de 2023 sobre contratación de varias plazas de personal laboral fijo. (2023081361)

Visto el Decreto de Alcaldía de 14 de septiembre 2023 sobre relación de aprobados y propuesta para el proceso de estabilización de empleo del Ayuntamiento de Montijo, convocatorias Subgrupo A2, ITT, ITOP, Trabajador/a Social, Educador/a Social,

RESUELVO:

Autorizar la contratación como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Montijo (Badajoz), a los aspirantes que seguidamente se relacionan:

GRUPO A2.

Convocatoria	Aspirante propuesto	DNI
ITOP	Esther Masot Carretero	***7478**
ITT	Estibaliz Pérez Buenavista	***9549**
EDUCADORA SOCIAL	M. ^a del Carmen de la O Rodríguez	***6364**
TRABAJADORA SOCIAL	M. ^a de los Ángeles Garrido Márquez	***8323**
TRABAJADORA SOCIAL	Margarita Merino Arroba	***4922**
TRABAJADORA SOCIAL	M. ^a Teresa Gragera Cano	***9483**

Montijo, 19 de septiembre de 2023. El Alcalde, JAVIER CIENFUEGOS PINILLA.

• • •





AYUNTAMIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA

ANUNCIO de 19 de septiembre de 2023 sobre Oferta de Empleo Público para el año 2023. (2023081358)

Por Resolución de Alcaldía de fecha 19 de septiembre, se ha aprobado la Oferta de Empleo Público correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público.

Conforme a las competencias que me confiere el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1085, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local,

RESUELVO:

Primero. Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2023, que contiene los siguientes puestos de trabajos:

Personal laboral.

Denominación	Oficial 1ª Soldador
Régimen	Personal laboral fijo
Grupo	E
Subgrupo	
Clase	Oficial 1.ª
Denominación	Oficial 1.ª Soldador
N.º de vacantes	1

Se propone llevar a cabo un proceso selectivo, que tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia mediante el sistema de concurso-oposición libre.

Denominación	Oficial 1ª de la Construcción
Régimen	Personal laboral fijo
Grupo	E



Denominación	Oficial 1ª de la Construcción
Subgrupo	
Clase	Oficial 1.ª
Denominación	Oficial 1.ª de la Construcción
N.º de vacantes	1

Se propone llevar a cabo un proceso selectivo, que tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia mediante el sistema de concurso-oposición libre.

Denominación	Técnico de Jardinería y Limpieza
Régimen	Personal laboral fijo
Grupo	C1
Subgrupo	
Clase	Técnico
Denominación	Técnico de Jardinería y Limpieza
N.º de vacantes	1

Se propone llevar a cabo un proceso selectivo, que tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia mediante el sistema de concurso-oposición libre.

Segundo. Publicar la Oferta de Empleo Público en el tablón de anuncios de la corporación, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el DOE.

Tercero. Convocar la plaza ofertada en ejecución de la presente Oferta de Empleo Público dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde su fecha de publicación.

Navalvillar de Pela, 19 de septiembre de 2023. El Alcalde, FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ CANO.

• • •





CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN

ANUNCIO de 18 de septiembre de 2023 por el que se da publicidad a la convocatoria para la contratación de un puesto de trabajo. (2023081357)

La Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (FCCMIJU) oferta un puesto de trabajo con carácter indefinido y a tiempo completo de Responsable del Servicio Biosanitario de Animalario, para ser seleccionado garantizando los principios de mérito, capacidad, publicidad, libre concurrencia, transparencia, imparcialidad, independencia e igualdad, según se ha establecido en las bases de la convocatoria que pueden ser consultadas en la página web de FCCMIJU:

https://www.ccmijesususon.com/empleo-ayuda/2023_03_02/

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cáceres, 18 de septiembre de 2023. El Director Gerente de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón", ANTONIO VERDE CORDERO.



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social

Secretaría General

Avda. Valhondo, s/n. 06800 Mérida

Teléfono: 924 005 012 - 924 005 114

e-mail: doe@juntaex.es