

DOE

MIÉRCOLES 21
de agosto de 2024

DIARIO OFICIAL DE
EXTREMADURA



NÚMERO 162

[S U M A R I O]

III

OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social

Convenios. Resolución de 14 de agosto de 2024, de la Secretaría General, por la que se da publicidad a la Adenda de modificación al Convenio entre la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura y la Universidad de Extremadura para el desarrollo de las prácticas externas de las enseñanzas universitarias oficiales del Grado en Educación Social..... 41306

Convenios. Resolución de 14 de agosto de 2024, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio interadministrativo entre la Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda y la Mancomunidad Integral de Municipios del Campo Arañuelo para el funcionamiento de una Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible. 41313



Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Convenios Colectivos. Resolución de 9 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2024-2026". **41334**

V

ANUNCIOS

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

Información pública. Resolución de 13 de agosto de 2024, de la Secretaría General, por la que se acuerda someter a trámite de audiencia e información pública el proyecto de Orden por la que se establecen las normas para la aplicación de la condicionalidad reforzada y de la condicionalidad social que deben cumplir las personas beneficiarias de las ayudas en el marco de la Política Agrícola Común que reciban pagos directos, determinados pagos anuales de desarrollo rural en la Comunidad Autónoma de Extremadura. **41381**

Explotaciones agrarias. Ayudas. Anuncio de 12 de agosto de 2024 por el que se publica la relación de titulares de expedientes en los que ha recaído resolución de recurso de alzada en las ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023. **41383**

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Incentivos a la inversión. Ayudas. Anuncio de 13 de agosto de 2024 por el que se da publicidad a las ayudas concedidas al amparo del Decreto 1/2023, de 11 de enero, por el que se establece un régimen de incentivos autonómicos a la inversión empresarial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, relativo a 1 expediente. **41385**

Ayuntamiento de Arroyo de la Luz

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 1 de agosto de 2024 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2023. **41387**



Ayuntamiento de Lobón

Personal funcionario. Anuncio de 13 de agosto de 2024 sobre nombramiento de personal funcionario. **41388**

Ayuntamiento de Palomas

Información pública. Anuncio de 13 de agosto de 2024 sobre aprobación inicial de la modificación puntual del Plan General Municipal..... **41389**

Ayuntamiento de Salvaleón

Procesos selectivos. Anuncio de 12 de agosto de 2024 sobre convocatoria de una plaza de Maestro/a Educación Infantil, mediante el sistema de acceso libre y a través del procedimiento de concurso-oposición, dentro del proceso extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal. **41390**

Ayuntamiento de Torrecillas de la Tiesa

Oferta de empleo. Anuncio de 8 de agosto de 2024 sobre rectificación de errores en la Resolución de Oferta de Empleo Público 2024..... **41391**

**III****OTRAS RESOLUCIONES****CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y DIÁLOGO SOCIAL**

RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 2024, de la Secretaría General, por la que se da publicidad a la Adenda de modificación al Convenio entre la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura y la Universidad de Extremadura para el desarrollo de las prácticas externas de las enseñanzas universitarias oficiales del Grado en Educación Social.
(2024062730)

Habiéndose firmado el día 30 de julio de 2024, la Adenda de modificación al Convenio entre la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura y la Universidad de Extremadura para el desarrollo de las prácticas externas de las enseñanzas universitarias oficiales del Grado en Educación Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la Adenda que figura como anexo de la presente resolución.

Mérida, 14 de agosto de 2024.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL



ADENDA DE MODIFICACIÓN AL CONVENIO ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y LA
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA PARA EL DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS
EXTERNAS DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES DEL GRADO EN
EDUCACIÓN SOCIAL

Mérida, 30 de julio de 2024.

REUNIDOS:

De una parte, D. Francisco Eugenio Pozo Pitel, Secretario General de la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura, cargo que ostenta en virtud del nombramiento efectuado por Decreto 2/2024, de 9 de enero (DOE núm. 7, de 10 de enero), actuando por delegación, recogida en la Resolución de 9 de agosto de 2023, de la Consejera, sobre delegación de determinadas competencias y delegación de firma (DOE núm. 156, de 14 de agosto), en representación de la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional.

De otra parte, el Rector Magnífico de la Universidad de Extremadura, D. Pedro María Fernández Salguero, actuando en nombre y representación de la misma, en virtud de las facultades que le autoriza su nombramiento, efectuado por el Decreto 166/2022, de 30 de diciembre, publicado en el Diario Oficial de Extremadura (13 de enero de 2023), actuando en ejercicio de la competencia atribuida en el artículo 93.h) del Decreto 65/2003, de 8 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Extremadura y de acuerdo con las competencias que le otorga el artículo 20 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Las partes se reconocen mutuamente plena capacidad de actuar en la representación legal que ostentan para suscribir la presente adenda y, a tal fin,

EXPONEN:

- I. Con fecha 30 de octubre de 2023, se suscribió el Convenio entre la Universidad de Extremadura y Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional para la realización de prácticas académicas externas de las enseñanzas universitarias oficiales del Grado en Educación Social.
- II. La cláusula décima del citado Convenio establece que "el presente Convenio solo podrá ser modificado por mutuo acuerdo de las partes cuando resulte necesario para la mejor realización de su objeto, mediante acuerdo de modificación del mismo, suscrito por representantes debidamente autorizados de ambas partes".



De conformidad con lo expuesto y reconociéndose ambas partes respectivamente competencia y capacidad legal suficientes,

ACUERDAN:

Primero. Objeto de la adenda.

El objeto de la presente adenda es la modificación del Convenio formalizado entre la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura y la Universidad de Extremadura para el desarrollo de las prácticas externas de las Enseñanzas Universitarias Oficiales del Grado en Educación Social.

Se modifican todas aquellas cláusulas del convenio que contienen referencia a los centros y departamentos donde se va a llevar a cabo el desarrollo de las prácticas externas de las Enseñanzas Universitarias Oficiales del Grado en Educación Social.

El contenido de las cláusulas afectadas queda redactado tal y como se refleja en el siguiente párrafo:

“(…) para el desarrollo de las Prácticas Externas del título de Grado en Educación Social en los centros sostenidos con fondos públicos, en los Departamentos de Orientación, en los Equipos de Orientación educativa y Psicopedagógica Generales, Específicos y de Atención temprana y en las residencias universitarias sostenidas con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura”.

Y, en concreto, se modifican los apartados cuarto y quinto de la cláusula segunda y cláusula cuarta del convenio:

1. La cláusula segunda, en su punto 4, en los términos recogidos en el siguiente apartado.

Cuarto. Personal de las tutorías de prácticas externas.

El alumnado de las titulaciones de Grado en Educación Social tendrá, en los centros educativos, a un profesional del Equipo de Orientación o del Departamento de Orientación -preferiblemente Educadores/as Sociales-, y, en las residencias universitarias, al responsable de dirección de estas, como encargados de la tutoría de la formación en prácticas. A este respecto, recibirán el nombramiento de “personal de tutorías en prácticas externas” por la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional, y como “personal colaborador honorífico”, por la Universidad de Extremadura. Este personal encargado de las tutorías de las prácticas tendrá las siguientes funciones:

- Acoger al alumnado en prácticas y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el Proyecto Formativo.



- Supervisar sus actividades, orientar y controlar el desarrollo de la práctica con una relación basada en el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje.
- Mostrar al alumnado en prácticas la legislación que le sea de utilidad, así como cualquier documentación que sea idónea para su periodo de prácticas, indicándoles los objetivos propios de las residencias universitarias y las actividades a desarrollar, considerando las competencias clave que deben adquirir como alumnos en prácticas.
- Informar al alumnado en prácticas de la organización y funcionamiento del centro educativo o residencia universitaria, y de la normativa de interés, especialmente la relativa a la seguridad y riesgos laborales.
- Coordinar con la tutoría académica de la universidad el desarrollo de las actividades establecidas en el Convenio, incluyendo aquellas modificaciones del plan formativo que puedan ser necesarias para el normal desarrollo de la práctica, así como la comunicación y resolución de posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de la misma y el control de permisos para la realización de exámenes.
- Procurar la accesibilidad del alumnado universitario seleccionado con discapacidad, disponiendo de los medios humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades.
- Proporcionar la formación complementaria que precise el alumnado para la realización de las prácticas.
- Proporcionar al alumnado los medios materiales indispensables para el desarrollo de la práctica.
- Facilitar y estimular la aportación de propuestas de innovación, mejora y emprendimiento por parte del alumnado.
- Guardar confidencialidad en relación con cualquier información que conozca del alumnado como consecuencia de su actividad como tutoría.
- Prestar ayuda y asistencia al alumnado, durante su estancia en el centro o residencia universitaria, para la resolución de aquellas cuestiones de carácter profesional que pueda necesitar en el desempeño de las actividades que realiza en la misma.
- Por Resolución motivada la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional podrá interrumpir la ejecución de las prácticas cuando en el desarrollo de las mismas el alumnado presente un comportamiento inadecuado o cause trastorno a la actividad escolar u ordinaria del centro educativo o residencia universitaria.



- Remitir a la finalización de las prácticas el informe final a la Universidad, la conclusión de las prácticas, que recogerá el número de horas realizadas por el estudiante y en el cual podrá valorar, en su caso, tanto a las competencias genéricas como a las específicas, previstas en el correspondiente proyecto formativo.

2. La cláusula segunda, en su punto 5, en los términos recogidos en el siguiente apartado.

Quinto. Funciones del alumnado en prácticas externas.

- Cumplir la normativa vigente relativa a prácticas externas establecida por la Universidad.
- En el caso de prácticas externas en los centros educativos, conocer y cumplir el proyecto formativo del mismo, que será aportado una vez se haya incorporado el alumnado al centro educativo seleccionado. La persona encargada de la tutorización del centro educativo deberá mostrarle al alumnado de las prácticas, el proyecto formativo del centro, indicándole los objetivos educativos y las actividades a desarrollar, considerando las competencias clave que debe adquirir el alumnado de las prácticas. Asimismo, los contenidos de las prácticas deberán estar relacionadas con las competencias adquiridas en los estudios cursados por el/la estudiante universitario. Para ello por cada estudiante seleccionado, se suscribirá un documento en el centro educativo, donde se recogerán los datos referentes al estudiante, el centro educativo, el estudio cursado, modalidad de prácticas, los datos de la tutorización académico de la universidad y la tutorización del centro educativo, el proyecto formativo, las características de las prácticas a realizar, lugar, horario, período de realización y finalización y cualquier otro extremo que se juzgue conveniente.
- En el caso de prácticas externas en las residencias universitarias, las mismas deberán estar relacionadas con las competencias adquiridas en los estudios cursados por el alumnado en prácticas. Por ello, por cada estudiante seleccionado se suscribirá un documento en la residencia universitaria, donde se recogerán los datos referentes al estudiante, el centro educativo, el estudio cursado, modalidad de prácticas, los datos de la tutorización académico de la universidad y la tutorización del centro educativo, el proyecto formativo, las características de las prácticas a realizar, lugar, horario, período de realización y finalización y cualquier otro extremo que se juzgue conveniente.
- Mantener contacto con la persona encargada de la tutoría académica de la Universidad durante el desarrollo de la práctica y comunicarle cualquier incidencia que pueda producirse.



- Incorporarse al centro educativo o residencia universitaria donde se van a desarrollar las prácticas externas en la fecha acordada, y respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos laborales de los mismos.
- Desarrollar el Proyecto Formativo y cumplir con diligencia las actividades acordadas con el centro educativo, conforme a las líneas establecidas en el mismo.
- El período de realización de las prácticas podrá ser suspendido por enfermedad o por cualquier otra causa grave, siempre que esté suficientemente acreditado por el/la estudiante.
- Elaborar la memoria final de las prácticas externas, y en su caso, memorias iniciales y/o intermedia.
- Guardar confidencialidad, en relación con la información interna del centro educativo o residencia universitaria y/o Departamento de orientación o Equipo de orientación educativa y Psicopedagógica, así como secreto profesional sobre sus actividades, durante su estancia y finalizada ésta.
- Mostrar, en todo momento, una actitud respetuosa sobre la organización y funcionamiento del centro educativo o residencia universitaria donde se desarrollan las prácticas externas.
- Solicitar la certificación negativa de delincuentes sexuales antes del inicio de las prácticas externas y enviar dicha información al centro educativo donde se van a realizar las prácticas. El certificado de Delitos de Naturaleza Sexual puede obtenerse por internet a través de la sede electrónica del Ministerio de Justicia.
- Dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución laboral propia de puestos de trabajo.

3. La cláusula cuarta. Comisión de Seguimiento.

En lo referente a su composición, queda redactado del siguiente modo:

Cuatro representantes de la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura, nombrados por el Director General de Formación Profesional, Innovación e Inclusión Educativa, prestando servicios uno de ellos en la Dirección General de Universidad.

Tres representantes de la Universidad de Extremadura.



Como Secretario/a actuará un/a funcionario/a de la Dirección General de Formación Profesional, Innovación e Inclusión Educativa.

Segundo. Vigencia del resto de cláusulas del convenio.

Se mantienen vigentes las previsiones contenidas en el convenio en los que no resulte expresamente modificado por la presente Adenda.

Tercero. Eficacia.

La presente Adenda se perfecciona y deviene eficaz desde el día siguiente de su firma por las partes y extenderá sus efectos hasta la vigencia del convenio.

De conformidad con cuanto antecedente, y en ejercicio de las atribuciones de que son titulares los firmantes, suscriben la presente Adenda al Convenio entre la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura y la Universidad de Extremadura para el desarrollo de las prácticas externas de las Enseñanzas Universitarias Oficiales del Grado en Educación Social.

Por la Consejería de Educación, Ciencia y
Formación Profesional,
(PD, Resolución de 9 de agosto de 2023,
DOE núm. 156, de 14 de agosto)
El Secretario General,

FRANCISCO EUGENIO POZO PITEL

Por la Universidad de Extremadura,
El Rector Magnífico,
PEDRO M.^a FERNÁNDEZ SALGUERO



RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 2024, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio interadministrativo entre la Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda y la Mancomunidad Integral de Municipios del Campo Arañuelo para el funcionamiento de una Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible. (2024062731)

Habiéndose firmado el día 12 de agosto de 2024, el Convenio interadministrativo entre la Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda y la Mancomunidad Integral de Municipios del Campo Arañuelo para el funcionamiento de una Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 14 de agosto de 2024.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO ENTRE LA CONSEJERÍA DE INFRAESTRUCTURAS,
TRANSPORTE Y VIVIENDA Y LA MANCOMUNIDAD INTEGRAL DE MUNICIPIOS DEL
CAMPO ARAÑUELO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE UNA OFICINA TÉCNICA DE
URBANISMO Y DESARROLLO TERRITORIAL SOSTENIBLE

12 de agosto de 2024.

REUNIDOS:

De una parte, D. Manuel Martín Castizo, en su calidad de Consejero de Infraestructuras, Transporte y Vivienda de la Junta de Extremadura, en virtud de Decreto de la Presidenta 24/2023, de 20 de julio (DOE n.º 140, de 21 de julio), actuando en representación de la misma, en virtud de las atribuciones que tiene conferidas y previa autorización del Consejo de Gobierno en Sesión celebrada el 30 de julio de 2024.

Y de otra, D. Eugenio Trebejos Gutiérrez, en su calidad de Presidente de la Mancomunidad Integral de Municipios del Campo Arañuelo, con NIF P1000034G, en virtud de su nombramiento efectuado en Asamblea General de la Mancomunidad el día 17/01/2024, facultado para la firma del presente convenio según acuerdo adoptado en Asamblea General Extraordinaria de la Mancomunidad el día 20/06/2024.

En el ejercicio de las facultades propias de sus cargos, ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad para obligarse en los términos del presente convenio y, a tal efecto,

EXPONEN:

Primero. El artículo 148.1 regla 3.ª de la Constitución establece que las comunidades autónomas pueden asumir competencias en materias como la ordenación del territorio y el urbanismo. En ejecución de dicha habilitación el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura en su artículo 9.1, regla 31 y 32, establece que la Comunidad Autónoma ostenta competencia exclusiva en las materias de ordenación del territorio, urbanismo y vivienda, correspondiendo su ejercicio a la Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, en virtud de lo establecido 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, atribuyendo 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 el ejercicio de las funciones en materia de ordenación territorial y urbanística a la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, que se integra en la Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda.

En este marco competencial se aprueba la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de Ordenación Territorial y Urbanística Sostenible de Extremadura (en adelante LOTUS), con el objeto de



dar respuesta a la realidad social y económica extremeña y a los problemas de su ordenación territorial y urbanística, con el fin instrumentar las medidas adecuadas para satisfacer los objetivos de vertebración territorial, ordenación urbana y cohesión social que los artículos 45, 46 y 47 de la Constitución definen como principios rectores en esta materia.

Respondiendo al mayor protagonismo que nuestra legislación urbanística autonómica concede a los pequeños municipios, en especial a los de menos de 5.000 habitantes, facilitando su actividad urbanística, el Reglamento General de la Ley de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, aprobado mediante Decreto 143/2021, de 21 de diciembre, en su artículo 4.4, faculta a la Junta de Extremadura "a prestar asistencia técnica y económica a la actividad urbanística de los municipios que posibilite el ejercicio efectivo y pleno de las competencias locales en la materia, a través de una red territorial de Oficinas Técnicas Urbanísticas, que se denominarán Oficinas Técnicas de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (OTUDTS)", instrumentándose una dotación económica que permita continuar con el servicio que vienen prestando estas oficinas técnicas y así cofinanciar su adecuado funcionamiento que se pretende plasmar en el presente convenio interadministrativo de colaboración, expresamente previsto en el apartado 3 del mencionado artículo 4 del Reglamento.

Segundo. Las Oficinas Técnicas de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (en lo sucesivo OTUDTS) se definen, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 4 del citado Reglamento General de la Ley de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, como "equipos interdisciplinarios de profesionales, encuadrados en la Mancomunidad de Municipios respectiva, que prestan asistencia técnica y jurídica a los municipios en materia de ordenación, gestión y disciplina urbanística y territorial, vivienda, habitabilidad, accesibilidad y movilidad. En función de la composición de cada equipo, podrán asimismo prestar asistencia en materia de desarrollo rural y protección y conservación de medio ambiente y patrimonio cultural. Colaborarán también con la administración autonómica en las mismas materias".

El urbanismo es una materia sumamente compleja, puede que la que más en materia administrativa, en la que es necesario un equipo de profesionales altamente especializado para prestar asesoramiento a las personas que ocupan la alcaldía, secretaría y servicios técnicos municipales, si los hay, apoyo que se hace especialmente importante en pequeños municipios.

La Comunidad Autónoma de Extremadura ha sido pionera en el impulso de las mancomunidades para mejorar los servicios urbanísticos de las entidades locales, potenciando equipos integrados por diversos profesionales especializados en la materia. Cada uno de esos equipos constituye una Oficina Técnica Urbanística (OTUDTS), próxima a cada uno de los ayuntamientos que conforman la Mancomunidad y cercana en todo momento a los vecinos, tratando de resolver sus consultas e inquietudes, con la idea clara de prestar un servicio de calidad a la altura de otras poblaciones de gran tamaño.



Tercero. La Mancomunidad Integral de Municipios del Campo Arañuelo ostenta competencias en materia urbanística en los términos establecidos en su propio Estatuto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25.2.a) y 44 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del régimen Local.

Cuarto. Los municipios concernidos constituyen un conjunto de localidades, cuya carencia de recursos económicos dificulta la contratación de personal especializado con que atender adecuadamente al cumplimiento de sus respectivas competencias en materia de urbanismo.

Es del interés de la Comunidad Autónoma de Extremadura y de los municipios concernidos la financiación conjunta del funcionamiento de una OTUDTS para la puesta a disposición de los correspondientes municipios de los medios de que precisan en orden al adecuado ejercicio de sus competencias en esta materia de interés y finalidad pública.

Quinto. El urbanismo es un campo en el que concurren competencias asumidas como propias tanto por la Administración Autonómica como por la Municipal.

Por ello, resulta obligado buscar vías de colaboración que permitan optimizar el uso de los recursos públicos y el debido funcionamiento de los mismos. Numerosas son las determinaciones que a tal efecto recoge la LOTUS, entre los que podemos destacar el Artículo 4º "Coordinación de competencias y cooperación y la Disposición Adicional 9ª "Apoyo y asistencia a los municipios", para que puedan desarrollar las competencias que tienen atribuidas en la materia.

Vía de colaboración que se implementa mediante el presente convenio de colaboración interadministrativa, a través del cual se instrumenta la aportación económica autonómica y mancomunada, especificándose los fondos económicos destinados al funcionamiento de la OTUDTS, cumpliendo la Administración Autonómica de esta manera con el "mandato" previsto en el apartado 8 del artículo 4 del Reglamento General a la Ley de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, en el que expresamente se señala que "La Administración autonómica impulsará el funcionamiento de las OTUDTS mediante la aportación de fondos destinados al sostenimiento económico de su actividad, en colaboración con la administración local a la que prestan sus servicios, o bien, a través de las diputaciones provinciales".

Será el convenio de colaboración, el instrumento jurídico en el que se plasma la coparticipación de diferentes Administraciones y de acuerdo con lo previsto en el apartado 9 del artículo 4 Reglamento General a la Ley de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, donde se plasmen "los términos concretos de la cooperación interadministrativa en la que se sustenta cada OTUDTS" y "donde se regularán entre otros, las especificaciones particulares sobre su funcionamiento y composición, el ámbito físico de actuación y los términos de su financiación".



Sexto. En atención a lo expuesto, los principios generales que aborda el nuevo texto normativo se encuentra el principio de autonomía municipal, con el objeto de apoyar la autonomía municipal, y dada la complejidad y responsabilidades derivadas del urbanismo, la Junta de Extremadura se ha comprometido en el impulso, la consolidación y desarrollo de las OTUDTS de ámbito supramunicipal. En este sentido, el Decreto 50/2016, de 26 de abril, de atribuciones de los órganos urbanísticos y de ordenación del territorio, y de organización y funcionamiento de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, ya incorporó a la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio (en lo sucesivo CUOTEX) representantes coordinadores de estas OTUDTS financiadas por la Junta de Extremadura.

Por todo lo expuesto, en aras de los intereses concurrentes expuestos, ambas partes acuerdan materializar su colaboración mediante la firma del presente convenio, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS:

Primera. Objeto del convenio.

El presente convenio tiene por objeto regular la colaboración entre la Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda de la Junta de Extremadura (en lo sucesivo Consejería) y la Mancomunidad Integral de Municipios del Campo Arañuelo (en lo sucesivo Mancomunidad), con NIF P1000034G, para atender adecuadamente al cumplimiento de sus respectivas competencias en materia de ordenación, gestión y disciplina urbanística y territorial, vivienda, habitabilidad, accesibilidad y movilidad (artículo 4.5 del Decreto 143/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento General de la Ley de Ordenación Territorial y Urbanística sostenible de Extremadura).

El desarrollo de las actuaciones se lleva a cabo mediante el funcionamiento de una OTUDTS dedicada al desarrollo de las competencias mencionadas, que prestará servicio a los municipios de la Mancomunidad adheridos al mismo, constituyendo este objeto una finalidad pública.

Segunda. Ámbito territorial.

El ámbito territorial afectado por el presente convenio queda conformado por los municipios, entidades locales menores y pedanías que se relacionan a continuación y que reciben el servicio que presta la OTUDTS:



Municipios y ELM o pedanías (cuando no estén comprendidas en los municipios completos):	Almaraz, Belvís de Monroy, Berrocalejo, Bohonal de Ibor, Casas de Miravete, Casatejada, El Gordo, Higuera de Albalat, Majadas de Tiétar, Mesas de Ibor, Millanes de la Mata, Peraleda de la Mata, Pueblo-nuevo de Miramontes, Romangordo, Rosalejo, Saucedilla, Serrejón, Talayuela, Tiétar, Toril, Valdecañas de Tajo y Valdehúncar.
---	---

Mediante adenda al presente convenio y con la conformidad de todas las partes intervinientes, podrán adherirse o excluirse los municipios, entidades locales menores o pedanías que, perteneciendo a la Mancomunidad, así lo soliciten.

De manera excepcional, podrá solicitar la adhesión al presente convenio algún municipio, entidad local menor o pedanía que aun no perteneciendo a la Mancomunidad desee recibir el servicio a prestar por la OTUDTS, en cuyo caso se deberá suscribir un acuerdo de adhesión en el que deberán reflejarse las condiciones para la prestación del mismo, que en ningún caso podrá suponer un perjuicio o retrasos en el servicio a prestar por la oficina.

Las entidades que se adhieran asumirán todas las obligaciones establecidas en el presente convenio.

Tercera. Funciones de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible.

En relación con el cumplimiento del objeto del presente convenio la OTUDTS tendrá las siguientes funciones en materia de Urbanismo y Ordenación del Territorio:

- a) Prestar asistencia técnica y jurídica a los municipios en materias relacionadas con la ordenación, gestión y disciplina urbanística y territorial, vivienda, habitabilidad, accesibilidad y movilidad, así como la resolución de cuantas consultas en la materia le fueren formuladas. Todo ello en coordinación con la labor que desarrollen los técnicos municipales que pudieran tener los propios Ayuntamientos.
- b) La prestación del servicio de asistencia de la Mancomunidad, para la tramitación de procedimientos administrativos en las materias señaladas en el párrafo anterior, previo requerimiento del Municipio. La realización de esa solicitud por parte de un municipio en concreto requerirá la existencia o disponibilidad del personal mínimo necesario para llevarlo a cabo, así como de medios materiales adecuados, debiendo contar con la conformidad de la Presidencia de la Mancomunidad y de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, previo estudio de su viabilidad.
- c) Prestación de asistencia técnica y jurídica necesaria para la redacción y tramitación de los instrumentos de planeamiento y ejecución que vayan o se estén tramitando en los



Municipios integrantes de la Mancomunidad, previa solicitud del Municipio interesado. Los documentos serán elaborados en aras a la satisfacción del interés general y tendrán en cuenta los principios y fines regulados en la legislación de suelo estatal y autonómica.

- d) Colaborar con los diferentes registros contemplados en la legislación Urbanística.
- e) Cuantas otras tareas que, en relación con el objeto del presente convenio, les sean confiadas previa conformidad de la Mancomunidad y de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana.
- f) Seguimiento permanente de los trabajos de redacción de los Planes Generales Municipales y de su tramitación administrativa, incluida su tramitación ambiental, hasta su aprobación definitiva por el órgano autonómico o municipal competente en cada caso. El equipo técnico de la OTUDTS debe desarrollar una importante labor en este sentido, llevando a cabo reuniones periódicas, manteniendo al menos una cada 6 meses a la que asistirán miembros del equipo redactor, representantes del equipo de gobierno municipal asistidos por el técnico municipal, si el municipio dispone de dicho empleado público, y al menos uno de los coordinadores de las OTUDTS. Pudiendo requerirse la asistencia técnica y/o jurídica del personal de la OTUDTS en los Plenos Municipales que se celebren con objeto de la aprobación del Plan.

Cuarta. Obligaciones de la Mancomunidad.

Para el cumplimiento del objeto del presente convenio la Mancomunidad tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Aportar a la financiación de este convenio la cantidad de cuatro mil doscientos noventa y ocho euros con noventa y dos céntimos (4.298,92 €), de modo que la aportación prevista para cada anualidad será de dos mil ciento cuarenta y nueve euros con cuarenta y seis céntimos (2.149,46 €).
- b) Destinar los fondos aportados por esta Consejería para la financiación de los gastos de personal de naturaleza salarial y la cuota empresarial de la seguridad social del personal de la OTUDTS realizados durante la anualidad correspondiente (enero-diciembre). En ningún caso merecerán la consideración de gastos de personal sufragables con cargo a este convenio:
 - 1. Las retribuciones que carezcan de naturaleza salarial, como indemnizaciones, dietas o premios, así como cualquier género de recargos, intereses, sanciones o cualquier tipo de ingreso que hubiere de realizarse a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social que no se derive de la obligación de cotizar propia del empleador.



2. Las cantidades que la Mancomunidad entregue a sus trabajadores en régimen de pago delegado de la Seguridad Social, ni aquellas que fueren en concepto de incapacidad temporal o las que en su caso se pudieran satisfacer durante dicha situación como complemento a las prestaciones de Seguridad Social a que el trabajador tuviera derecho.
3. Los recargos en las prestaciones de Seguridad Social que pudieran imponerse a la Mancomunidad en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) Asimismo, y de forma general, la Mancomunidad deberá cumplir:

1. Aplicar la financiación prevista a los gastos correspondientes para la ejecución de las actuaciones recogidas en este convenio.
2. Justificar ante la Consejería el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determine el presente convenio.
3. Acreditar con carácter previo al pago según la cláusula novena, hallarse al corriente en las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
4. Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por la Consejería, así como cualquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información y/o documentación le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones previstas.
5. Conservar los documentos justificativos de la financiación recibida, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
6. Poner a disposición un local destinado al funcionamiento, así como los medios necesarios para el funcionamiento de la OTUDTS, dotado de las condiciones y medios adecuados y suficientes a tal efecto, estableciéndose dicha sede en la Calle Travesía de la Iglesia n.º 5 de Majadas de Tiétar (Cáceres), C.P. 10529. La Mancomunidad podrá variar la sede descrita, previa comunicación a la Consejería, manteniendo todos los servicios prestados en una misma ubicación física. A los efectos señalados anteriormente, se establecen como medios materiales mínimos los que se especifican a continuación: mobiliario, telefonía, internet, impresora, plotter y ordenadores personales.



7. La acreditación del cumplimiento de los objetivos funcionales y técnicos, mediante la elaboración de una memoria trimestral, de carácter cuantitativo estadístico y una memoria anual, de naturaleza valorativa y cualitativa.

La OTUDTS deberá remitir a la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana una memoria trimestral de actividad dentro de los diez días siguientes al trimestre correspondiente, sin necesidad de requerimiento alguno, conforme al modelo e instrucciones establecidas por la Dirección General, a través del equipo de coordinación de OTUDTS. La finalidad específica de este instrumento es la obtención de información estadística desagregada, sobre la cantidad, naturaleza y distribución territorial de las actuaciones en las que interviene el equipo de la OTUDTS.

Con periodicidad anual, la OTUDTS elaborará y remitirá, tanto a la Presidencia de su Mancomunidad, como a la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, una memoria anual que informe y valore críticamente los resultados anuales del trabajo de la oficina, en los siguientes aspectos:

- composición del equipo de la OTUDTS y posibles incidencias o variaciones sufridas.
- valoración de los medios materiales y técnicos utilizados.
- formación solicitada y efectivamente recibida.
- números globales de trabajos realizados.
- seguimiento realizado en los procedimientos de redacción o modificación de figuras de planeamiento o instrumentos de desarrollo, en el ámbito de la oficina.
- análisis global del trabajo de la oficina.

Quinta. Obligaciones de la Consejería.

Para el cumplimiento del objeto del presente convenio la Consejería asume las siguientes obligaciones:

- a) Realizar el pago de los compromisos económicos asumidos con la suscripción del presente convenio en los términos regulados en el mismo.
- b) Asesorar, a solicitud de la Mancomunidad, respecto a la organización funcional de la OTUDTS.
- c) Prestar a los profesionales integrantes de la OTUDTS, la asistencia técnica y jurídica que estos precisen para el desarrollo de las actuaciones y funciones que tienen encomendadas.



Para el desarrollo de las tareas señaladas, así como para el seguimiento del convenio, la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana dispone de un equipo de coordinación compuesto por personal adscrito al Servicio de Urbanismo, de entre el cual designará a dos de sus miembros, de los que uno será representante en la CUOTEX para que canalice el contacto directo y permanente entre dicha Dirección General y la dirección de las OTUDTS, la Mancomunidad y los propios ayuntamientos integrados en ella, en asuntos relacionados con la gestión, funciones y actividad descrita en el presente convenio.

Sexta. Del personal de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible.

1. La OTUDTS de la Mancomunidad debe disponer del siguiente personal mínimo:

puesto laboral	jornada laboral mínima
- un/a arquitecto/a	85%
- un/a licenciado/a en derecho o título equivalente	80%
- un arquitecto/a técnico/a o título equivalente	80%
- un/a auxiliar administrativo/a	80%
- un/a delineante con la titulación correspondiente	80%

2. Además, para que la Mancomunidad cuente en todo momento con personal técnico cualificado adscrito a la OTUDTS, las Administraciones Públicas en su función de asistencia a las entidades locales, podrán poner en marcha programas o proyectos subvencionados que propicien la contratación laboral de técnicos especialistas en materias como medio ambiente, aguas, patrimonio cultural, incendios, etc. Estos técnicos previa conformidad de la Comisión de Seguimiento, prestarán sus servicios para las entidades integrantes de la Mancomunidad bajo la supervisión y coordinación de la dirección de la OTUDTS, que informará al equipo de coordinación de las OTUDTS, con carácter mensual, de las labores realizadas por el técnico o técnicos contratados.

3. El/la arquitecto/a del equipo de personal adscrito a la OTUDTS, ejercerá las funciones de dirección y coordinación de la misma, siendo responsable de su organización y funcionamiento. Además, se encargará, entre otras funciones, de planificar las visitas periódicas por parte del personal de la OTUDTS a cada uno de los Ayuntamientos. Bien sea para conocer su situación urbanística, como para despachar asuntos, o prestar un adecuado apoyo y asesoramiento.



4. En virtud del contenido de este convenio, el personal al servicio de la OTUDTS no guarda ningún tipo de relación laboral con la Junta de Extremadura.
5. La Mancomunidad comunicará a la Consejería, a través de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, los datos del personal que ofrece la prestación, con indicación de la jornada laboral y la distribución horaria, así como una copia de los contratos de trabajo. Del mismo modo, comunicará los ceses, despidos, modificaciones de jornada, horario o cualquier otra circunstancia que altere las condiciones laborales del mismo.
La OTUDTS, con independencia de la jornada laboral de su personal, deberá estar en funcionamiento en horario de mañana, de lunes a viernes, en condiciones de atender las consultas y de acusar recibo de los expedientes que reciba.
6. Cuando dentro del periodo de vigencia del convenio, el personal de las OTUDTS cause baja o se produzca un incremento del número de profesionales, la Mancomunidad procederá a la cobertura del puesto de trabajo en los términos establecidos en la Ley 17/2010, de 22 de diciembre, de Mancomunidades y Entidades Locales Menores de Extremadura, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el 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 demás normativa estatal o autonómica vigente que le sea de aplicación.

La selección del personal que haya de adscribirse a la OTUDTS, de forma general o en el supuesto indicado en el párrafo anterior, se realizará mediante un procedimiento selectivo que conste al menos de dos pruebas objetivas de carácter eliminatorio, una de las cuales tendrá carácter práctico. En los procedimientos selectivos deberán garantizarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las convocatorias habrán de tener la publicidad que exijan las normas que regulen el ingreso del personal al servicio de la Administración Local. El texto íntegro de las bases de los procesos de selección y de cada uno de los trámites vinculados a los mismos, se podrá consultar en la página web de la Mancomunidad para conocimiento de los interesados y aspirantes.

Con carácter previo a la convocatoria de los procesos selectivos, la Mancomunidad deberá dar traslado a la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana de las bases de la convocatoria, con el fin de comprobar su adecuación al convenio.

Entre los miembros del tribunal de selección de personal para la OTUDTS, deberá figurar como mínimo un funcionario de la Junta de Extremadura, que actuará como vocal, designado por el Servicio de Régimen Jurídico de Administración Local (D. Gral. de Administra-



ción Local adscrita a la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social), preferentemente de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, además, deberá asistir en calidad de asesor, al menos uno de los miembros del equipo de coordinación de las OTUDTS, dependiente de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, que tendrá voz pero no voto.

7. Terminado el proceso selectivo, se habrá de constituir una bolsa de trabajo con los aspirantes que, habiendo superado al menos la primera prueba, no hubieran superado el proceso selectivo. El orden de prelación en la misma vendrá determinado por la puntuación obtenida en el mismo.
8. Cuando, dentro del periodo de vigencia del convenio, se diere alguno de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del personal adscrito a la OTUDTS y vinculado a este convenio, o tuviera lugar la extinción de este, la Mancomunidad procederá a la cobertura de la baja mediante el llamamiento de aspirantes que se encontraran en la bolsa de trabajo constituida al efecto por la propia Mancomunidad.
9. Con carácter excepcional y ante la urgente necesidad de cubrir temporalmente una vacante, cuando no exista bolsa de trabajo, la Mancomunidad podrá recurrir al Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), siendo necesaria una prueba posterior por parte de la Mancomunidad para designar al aspirante finalmente elegido.
10. La cobertura de bajas o la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo no darán lugar a un incremento de los costes del presente convenio asumidos por la Junta de Extremadura.
11. La Mancomunidad velará para que, en los casos señalados anteriormente, la cobertura del personal se haga, en un plazo máximo de dos meses, para garantizar que no se ocasione un menoscabo en el funcionamiento y eficiencia de la gestión administrativa desarrollada por la OTUDTS.
12. En el caso de que, para un mismo periodo de tiempo se devenguen derechos de contenido económico para un trabajador vinculado a este convenio y su eventual sustituto, únicamente será gasto computable a este convenio, las cantidades percibidas por la persona contratada en sustitución para cubrir la jornada de trabajo vacante, siempre que estén debidamente justificadas por la Mancomunidad dentro de los plazos señalados en la cláusula novena.
13. La Mancomunidad no podrá suscribir otros convenios de cooperación que afecten al servicio a prestar por la OTUDTS sin el previo conocimiento y autorización expresa de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana. En ningún



caso podrá perturbarse de manera grave el funcionamiento del servicio, ni incrementar sustancialmente la carga de trabajo sin llevar aparejado un incremento temporal de la jornada laboral de los trabajadores o la contratación de nuevo personal de manera temporal, en función de los fines concretos que se prevean en el convenio y las repercusiones que éste implique.

Séptima. Régimen de incompatibilidades del personal de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible.

Será responsabilidad de la Mancomunidad, velar por el cumplimiento de la Normativa en vigor ante las posibles incompatibilidades en que pueda incurrir el personal adscrito a la OTUDTS, sin perjuicio de las funciones de seguimiento y coordinación por parte de la Comisión de Seguimiento descrita en la Cláusula Décima.

La Mancomunidad informará adecuadamente al personal adscrito a la OTUDTS a su servicio sobre las estipulaciones establecidas en el presente convenio en materia de incompatibilidades.

La concesión de compatibilidad para el ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, no podrá afectar a la jornada laboral que el trabajador debe prestar en la OTUDTS.

El personal de la OTUDTS que compatibilice su actividad laboral con el ejercicio libre de su profesión no podrá intervenir en el desarrollo de este ejercicio, en la defensa de intereses públicos o privados frente a la Junta de Extremadura, tanto en procedimientos administrativos como judiciales, siempre que se trate de asuntos relacionados con la materia urbanística, de la vivienda o arquitectura, cualquiera que fuera el tipo de relación laboral, jornada o retribución con la Mancomunidad.

La Mancomunidad deberá comunicar a la Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula décima las compatibilidades genéricas o específicas que se concedan, así como cualquier incidencia al respecto.

El incumplimiento en materia de incompatibilidades, por parte del personal de la OTUDTS, será sancionado por la Mancomunidad conforme al régimen disciplinario de aplicación.

La Comisión de Seguimiento mencionada, podrá requerir en cualquier momento información precisa a la Mancomunidad sobre el personal adscrito a la OTUDTS comprendido en el ámbito de este convenio, al objeto de realizar un adecuado seguimiento del régimen en incompatibilidades.

Si como resultado del correspondiente expediente disciplinario, se concluyera la existencia de actividad profesional incompatible desarrollada por un trabajador adscrito a la OTUDTS, esta



será causa suficiente para impedir la debida justificación del destino de sus gastos salariales, financiados mediante el presente convenio.

Octava. Financiación y compromisos económicos que asumen cada una de las partes.

La financiación conjunta del objeto del presente convenio asciende a la cantidad total de doscientos cuarenta y cuatro mil doscientos noventa y ocho euros con noventa y dos céntimos (244.298,92 €),

De acuerdo con la citada financiación, los compromisos económicos que asumen cada una de las partes firmantes, serán los siguientes:

1. La Junta de Extremadura, a través de la Consejería, aporta a la financiación del presente convenio la cantidad de doscientos cuarenta mil euros (240.000,00 €), con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con fuente de financiación de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a cargo de la siguiente aplicación y proyecto presupuestario:

C. GESTOR	APLICACIÓN PRESUP.	FONDO	PROG. FINAC ELEM.PEP.	IMPORTE	ANUALIDAD
160060000	G/262A/46000	CAG0000001	20230141	90,000,00 €	2024
160060000	G/262A/46000	CAG0000001	20230141	120,000,00 €	2025
160060000	G/262A/46000	CAG0000001	20230141	30,000,00 €	2026

2. La Mancomunidad aporta a la financiación del presente convenio la cantidad de cuatro mil doscientos noventa y ocho euros con noventa y dos céntimos (4.298,92 €), con cargo a los Presupuestos de la Mancomunidad. Dicha cantidad corresponde a la diferencia hasta alcanzar el importe total de cofinanciación de doscientos cuarenta y cuatro mil doscientos noventa y ocho euros con noventa y dos céntimos (244.298,92 €).

Novena. Pago y justificación.

1. Una vez formalizado el convenio, la aportación económica de la Consejería para la financiación del mismo se abonará a la Mancomunidad durante el ejercicio 2024 de la siguiente forma:
 - El primer abono, por importe de sesenta mil euros (60.000 €) a aportar por la Consejería al convenio, se realizará a partir del momento en el que la Mancomunidad haya justificado haber realizado gastos y los correspondientes pagos imputables al convenio y, siempre que los mismos asciendan a una cantidad igual o superior a la indicada para



este primer abono. Esta justificación deberá producirse en todo caso antes del 31 de agosto, no admitiéndose a trámite las justificaciones presentadas con posterioridad.

- El segundo abono, por importe de treinta mil euros (30.000 €) de la cantidad aportada por la Consejería al convenio, se realizará a partir del momento en que la Mancomunidad haya justificado haber realizado gastos y los correspondientes pagos imputables al convenio, por un importe igual o superior a noventa mil euros (90.000 €), sumado el primer pago verificado. Esta justificación deberá producirse en todo caso antes del 30 de noviembre, no admitiéndose a trámite las justificaciones presentadas con posterioridad.

Durante el ejercicio 2025 de la siguiente forma:

- El tercer pago, por importe de treinta mil euros (30.000 €) de la cantidad aportada por la Consejería al convenio, se realizará en el primer cuatrimestre del siguiente ejercicio económico, a partir del momento en que la Mancomunidad haya justificado haber realizado gastos y los correspondientes pagos imputables al convenio y que deberá presentarse antes del día 1 de marzo de la siguiente anualidad, siempre que los mismos, asciendan a un importe igual o superior al CIENTO VEINTE MIL EUROS (120.000 €), sumados el primer y segundo pago verificado.
- El cuarto abono, por importe de sesenta mil euros (60.000 €) a aportar por la Consejería al convenio, se realizará a partir del momento en el que la Mancomunidad haya justificado haber realizado gastos y los correspondientes pagos imputables al convenio y, siempre que los mismos asciendan a una cantidad igual o superior a la indicada para este cuarto abono. Esta justificación deberá producirse en todo caso antes del 31 de agosto, no admitiéndose a trámite las justificaciones presentadas con posterioridad.
- El quinto abono, por importe de treinta mil euros (30.000 €) de la cantidad aportada por la Consejería al convenio, se realizará a partir del momento en que la Mancomunidad haya justificado haber realizado gastos y los correspondientes pagos imputables al convenio, por un importe igual o superior a noventa mil euros (90.000 €), sumado el cuarto y quinto pago verificado. Esta justificación deberá producirse en todo caso antes del 30 de noviembre, no admitiéndose a trámite las justificaciones presentadas con posterioridad.

Durante el ejercicio 2026 de la siguiente forma:

- El sexto pago, por importe de treinta mil euros (30.000 €) de la cantidad aportada por la Consejería al convenio, se realizará en el primer cuatrimestre del siguiente ejercicio económico, a partir del momento en que la Mancomunidad haya justificado haber realizado gastos y los correspondientes pagos imputables al convenio y que deberá pre-



sentarse antes del día 1 de marzo de la siguiente anualidad, siempre que los mismos, asciendan a un importe igual o superior al ciento veinte mil euros (120.000 €), sumados el cuarto, quinto y sexto pago verificado.

Esta forma de pago será aplicable a cualquiera de las posibles prórrogas anuales que pudieran acordarse por ambas partes.

Únicamente se tendrá en cuenta la justificación de gastos y pagos realizados por la Mancomunidad entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del ejercicio económico de que se trate, a efectos de justificar el gasto que corresponda en relación con la financiación del convenio.

Cuando la Mancomunidad no pueda justificar un nivel de gasto igual o superior al exigido para que la Consejería pueda efectuar cualquiera de los abonos reflejados en este apartado, ya sea debido a que exista una causa justificada que haya impedido cubrir cualquier baja o vacante que se haya podido producir en el plazo máximo establecido en el apartado 11 de la cláusula sexta o bien, a que se hubiera autorizado una reducción de jornada o concedido algún permiso laboral previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el importe a abonar por parte de la Consejería se verá reducido y coincidirá con el gasto imputable al convenio que se hubiere acreditado por la Mancomunidad dentro de los plazos señalados.

2. La Mancomunidad asumirá cuantos costes de personal y gastos excedan de la aportación realizada por la Comunidad Autónoma de Extremadura.
3. Los gastos y pagos imputables al convenio, realizados por la Mancomunidad, se justificarán ante la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, mediante la presentación de certificación expedida por la persona titular de la Secretaría – Intervención de la Mancomunidad.

La documentación justificativa, en la que se indicará expresamente que los gastos justificados se han destinado íntegramente a los fines previstos en este convenio, estará constituida por las nóminas de los trabajadores y sus justificantes de pago y los documentos de cotización a la Seguridad Social y justificantes de ingreso.

4. Los justificantes de los gastos y pagos realizados por la Mancomunidad, con cargo al presente convenio, deberán ser custodiados por esta entidad local, como mínimo, hasta el año 2029, en tanto puedan ser objeto de actuaciones de comprobación y control, pudiendo ser solicitados, en cualquier momento, por la Consejería o la Intervención General de la Junta de Extremadura en el ejercicio de sus competencias de control del gasto público.

**Décima. Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes.**

1. Para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del presente convenio las partes firmantes nombran responsable de este, a la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, que tendrá las facultades necesarias para supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de las actuaciones convenidas.
2. Asimismo, se constituirá una Comisión para realizar el seguimiento de las actuaciones del convenio y resolver las dudas y controversias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las cláusulas del mismo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana como responsable del seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del presente convenio.

Entre las funciones de la Comisión están:

- Velar por el cumplimiento del convenio.
- Adaptar o proponer las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de competencias de cada una de las partes.
- Supervisar el cumplimiento del régimen de incompatibilidades del personal de la OTUDTS ante el posible ejercicio, de manera simultánea, de otra profesión o actividad.
- Resolver los problemas de interpretación que puedan surgir en el cumplimiento del convenio.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por tres personas designadas por la Consejería, que serán nombradas por la persona titular de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, correspondiendo a una de ellas la presidencia, y tres personas designadas por la Mancomunidad que serán nombradas por la persona titular que ostente la Presidencia, componiéndose en cualquier caso de la siguiente forma:

- La persona titular de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana o persona en quien delegue, que será su presidente/a y ejercerá el voto de calidad.
- La persona que ocupe el puesto de Coordinador Técnico de las OTUDTS.
- La persona que ocupe el puesto de Coordinador Jurídico de las OTUDTS.
- La persona que ostente la Presidencia de la Mancomunidad o persona en quien delegue.



- La persona que ocupe la Gerencia de la Mancomunidad o persona en quien delegue.
- La persona que ocupe el cargo de arquitecto/a director/a de la OTUDTS.

La Secretaría de la comisión la ejercerá una persona funcionaria de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana, que asistirá a la misma con voz, pero sin voto.

Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de 2 meses desde la fecha de formalización del presente convenio. El régimen de funcionamiento y organización de la Comisión de Seguimiento, en lo no previsto en este convenio, será el dispuesto para los órganos colegiados en la sección 3ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En el plazo de un mes desde la notificación de la propuesta de constitución de la comisión, las partes designarán a sus representantes y lo comunicará a la otra parte.

Se establece como obligatoria la convocatoria de una reunión semestral de la comisión. Los miembros de esta comisión no generarán derecho económico alguno con cargo a la financiación del presente convenio por su pertenencia a la misma o asistencia a sus reuniones.

3. En lo no contemplado por esta cláusula, sobre el funcionamiento y actuaciones de la comisión, se estará a lo dispuesto por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sobre órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

Undécima. Incumplimiento y efectos.

1. Cuando alguna de las partes considere que la otra entidad está incumpliendo los compromisos adquiridos en el presente convenio, se lo notificará mediante comunicación fehaciente e indicará los hechos que originan dicho incumplimiento. Este requerimiento será comunicado igualmente a los representantes de la Comisión de Seguimiento. La otra parte podrá subsanar dicha situación en un plazo no superior a un mes, a contar desde la fecha de envío de la notificación. En todo caso, la Comisión de Seguimiento podrá decidir sobre la adopción inmediata de las medidas correctoras oportunas para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el presente convenio. Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento y pese a la actuación de la Comisión de Seguimiento, persistiera el incumplimiento, se entenderá resuelto el convenio con la parte que haya incumplido sus obligaciones y compromisos.
2. Cuando se produzca la devolución voluntaria sin requerimiento previo de la Administración, el reintegro que se exija no incluirá el interés de demora devengado, hasta el momento en que se haya llevado a cabo la devolución efectiva por parte del beneficiario.



3. La no presentación de la memoria anual supondrá el incumplimiento total del convenio con la consecuencia de reintegro de las cantidades percibidas.

Duodécima. Modificación del convenio.

El presente convenio podrá ser modificado cuando se produzcan alguna o algunas de las siguientes causas:

- a) Causa sobrevenida que impida o dificulte la ejecución de convenio
- b) Por una modificación en la organización del personal de la OTUDTS, que conlleve una modificación de la relación de personal adscrito.
- c) Por una modificación del ámbito territorial de aplicación.

Decimotercera. Plazo de vigencia del convenio.

El presente convenio iniciará su vigencia y surtirá efectos desde la fecha de su firma y finalizará el día 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de que las partes puedan acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales en cualquier momento anterior al transcurso del plazo.

En el supuesto de que las partes no acordaran alguna de las prórrogas, la vigencia del convenio se extenderá hasta el día 1 de marzo de la anualidad que corresponda.

Decimocuarta. Extinción y liquidación del convenio.

1. El presente convenio se extingue por el cumplimiento de las actuaciones objeto de este o por incurrir en causa de resolución.

Son posibles causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio.
- b) Acuerdo unánime de las partes firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cualquiera de las partes firmantes.
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en las leyes.

2. La extinción del presente convenio dará lugar a su liquidación con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes.



3. En relación con la aportación de la Consejería, una vez extinguido el convenio, procederá el reintegro a favor de la Junta de Extremadura de las cantidades percibidas por la Mancomunidad que no hayan sido aplicadas durante el ejercicio 2024, cuando se dé alguna o algunas de las siguientes circunstancias:

- a) La no ejecución o la falta de continuidad de la prestación del servicio.
- b) La falta de justificación o justificación insuficiente de los gastos en concepto de personal.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos previstos en el presente convenio.

Para la exigencia del reintegro se estará a lo dispuesto en la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de Hacienda Pública de Extremadura y demás normativa que le sea de aplicación en virtud de la materia.

4. No obstante lo anterior, si cuando concurra cualquiera de las causas de resolución del convenio existen actuaciones en curso de ejecución, las partes, a propuesta de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana como responsable del seguimiento, vigilancia y control o, en su caso, de la Comisión de Seguimiento del convenio, podrán acordar la continuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización, transcurrido el cual deberá realizarse la liquidación de las mismas en los términos establecidos en los apartados anteriores.

Decimoquinta. Régimen jurídico.

1. El presente convenio tiene naturaleza administrativa, no contractual, y en lo no dispuesto en el mismo se estará a lo previsto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
2. Las partes se comprometen a resolver de manera amistosa en el seno de la Comisión de Seguimiento las discrepancias que pudieran surgir sobre la interpretación, desarrollo, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio.

Las cuestiones litigiosas que en ejecución y cumplimiento del convenio pudieran aparecer, y no quedasen resueltas satisfactoriamente para cualquiera de las partes por la Comisión de Seguimiento, se someterán a la Jurisdicción Contencioso – Administrativa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la citada jurisdicción.

**Decimosexta. Publicidad y transparencia.**

El presente convenio está sujeto a la obligación prevista en el artículo 10 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura en lo relativo a la publicación del convenio en el Diario Oficial de Extremadura. Además, será objeto de la inscripción en el Registro General de Convenios.

Igualmente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1.b) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y en el artículo 10 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, la formalización del presente convenio será objeto de difusión electrónica a través del Portal electrónico de Transparencia de la Junta de Extremadura.

Y para la debida constancia de lo acordado, se suscribe el presente convenio por triplicado ejemplar y a un solo efecto en el lugar y fecha indicado, quedando un ejemplar en poder de la Mancomunidad y dos en poder de la Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda.

El Consejero de Infraestructuras,
Transporte y Vivienda,
D. MANUEL MARTÍN CASTIZO

El Presidente de la Mancomunidad,
D. EUGENIO TREBEJOS GUTIÉRREZ

• • •



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

RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2024-2026". (2024062727)

Visto el texto del "I Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2024-2026" (código convenio REGCON 81100155012024), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2024, de una parte, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX) y la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Funerarios (PANASEF) como entidades representativas de las Empresas y, de otra, por la organización sindical Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios del Sindicato Comisiones Obreras de Extremadura (CCOO), en representación de los trabajadores.

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,

ACUERDA:

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, 9 de agosto de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



I CONVENIO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS FUNERARIOS DE LA
COMUNIDAD DE EXTREMADURA 2024-2026

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación y partes firmantes del presente convenio.

El presente convenio colectivo ha sido negociado de acuerdo con el Título III del Estatuto de los Trabajadores y en particular con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del citado texto legal; de tal forma que sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las entidades y empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial, de acuerdo con los principios establecidos en el presente capítulo.

El ámbito de aplicación del presente Convenio se extiende a todos los centros de trabajo que existan actualmente o puedan abrirse en un futuro, de todas aquellas empresas de Servicios Funerarios incluidos los cementerios, privadas o de gestión privada, ubicados dentro del territorio de la Comunidad de Extremadura.

El presente convenio ha sido firmado por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX) y La Asociación Nacional de Empresas de Servicios Funerarios (PANASEF) como entidades representativas de las empresas, y por la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios del Sindicato Comisiones Obreras de Extremadura, organización sindical representativa de los trabajadores del sector, sin que haya comparecido, a pesar de ser citada en su condición de organización sindical más representativa por no tener representación sindical en el sector, el sindicato UGT

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, el grupo profesional asignado o el puesto de trabajo desempeñado.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, queda expresamente excluido el personal de Alta Dirección, cuya relación laboral se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Asimismo, también quedan expresamente excluidos todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda al sector público.

**Artículo 3. Ámbito Territorial.**

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio de la Comunidad de Extremadura, incluyendo a todos los centros de trabajo de la actividad de Servicios Funerarios y Cementerios de gestión privada localizados en la Comunidad, con independencia de que la sede central o el domicilio social se encuentren ubicados fuera del ámbito territorial de la Comunidad de Extremadura.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes o legitimadas para la negociación de un nuevo convenio, mediante escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento ordinario o prorrogado.

Este Convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia, o a la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio y en tanto entre en vigor el siguiente, mantendrán su vigencia la totalidad de las cláusulas del presente Convenio.

Artículo 5. Compensación, absorción y Condiciones más beneficiosas. Garantía "ad personam".

Las retribuciones y condiciones salariales que vinieran disfrutando los trabajadores, como consecuencia de pacto, contrato, acuerdo, de carácter individual o colectivo, o por aplicación de otro convenio colectivo estatal, sectorial o empresarial vigente, se respetarán y mantendrán como garantía de adaptación retributiva en las condiciones que se establecen en el presente artículo.

Al personal que percibiera retribuciones salariales fijas superiores en cómputo anual a las determinadas en el presente convenio; o que tengan establecidos complementos salariales, igualmente de carácter fijo, adicionales a los que constituyen la estructura retributiva establecida en este Convenio, se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en el Anexo de este Convenio, y la diferencia retributiva resultante, si existiera, se reflejará en nómina como complemento ad personam que recibirá el nombre de Complemento de Adaptación Retributiva (CAR).

Una vez determinado el importe del complemento de adaptación retributiva (car) conforme a las reglas dispuestas en el apartado anterior, dicho complemento no será absorbible ni compensable y tampoco revalorizable, permaneciendo invariable su cuantía.



Capítulo 2

Contratación, acceso al empleo y cese**Artículo 6. Normas de aplicación general.**

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. A los trabajadores y trabajadoras, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, les serán de aplicación las estipulaciones del presente Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.
3. En el caso de sucesión de empresas el régimen de adscripción de trabajadores se regulará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de cuatro meses para el personal comprendido en los grupos profesionales I, II y III y de dos meses para el resto de los trabajadores, sin perjuicio de las especificidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación del contrato que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio de la actividad aquella en la que dio comienzo el período de prueba.
4. El tiempo dedicado a formación o capacitación, así como las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.
5. No podrá fijarse periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 8. Causas y efectos de la extinción del contrato.

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse por cualesquiera de las causas legalmente previstas.



2. Por la libre voluntad de la persona trabajadora.
3. Cuando el contrato se extinga por la libre voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días para los grupos profesionales III, IV y V y de 30 días para los trabajadores y trabajadoras de los grupos I y II. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del periodo de prueba.
4. El incumplimiento del preaviso total o parcial, establecido en el apartado anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/de la trabajador/a una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso, así como las vacaciones que en su caso hubieran disfrutado en demasía en el cómputo anual según el presente convenio.

Artículo 9. Contratación eventual.

1. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora en los términos señalados en la legislación vigente.
2. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración máxima será de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
3. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional en función del tiempo trabajado.
4. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida.

Sin perjuicio de la utilización por parte de las empresas de las modalidades de contratación previstas en este Convenio y de las contempladas en la legislación vigente en cada momento,



las empresas, en su respectivo ámbito de actuación, fomentarán en todos aquellos casos en los que fuera posible en función de las concretas circunstancias y características de los puestos de trabajo y/o vacantes a cubrir, la contratación indefinida.

Artículo 11. Cobertura de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación que sean indefinidos o de categoría superior, tenderán, siempre que sea posible, a cubrirse mediante convocatoria interna y tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

Se considerarán en todo caso puestos de confianza, aquellos que correspondan a las categorías profesionales comprendidas en los grupos I y II del presente Convenio.

Artículo 12. Jubilación parcial y contrato de relevo.

A efectos de jubilación parcial se estará a lo que establezca, en cada momento, la legislación vigente con la suscripción del correspondiente contrato de relevo.

El trabajador o trabajadora que estuviera interesado en pasar a situación de jubilación parcial lo comunicará a la empresa que estudiará, en cada caso, la solicitud; comprometiéndose a favorecer la jubilación parcial del trabajador, si las circunstancias profesionales, económicas o de otra índole lo permiten.

Artículo 13. Jubilación anticipada.

Podrán acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos por la ley, debiendo en todo caso comunicar esta circunstancia a la empresa con dos meses de antelación a la fecha del hecho causante.

Capítulo 3**Clasificación profesional****Artículo 14. Criterios generales.**

1. Es un objetivo fundamental del presente Convenio favorecer el desarrollo de la profesionalidad en el sector. Para ello se crean los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación profesional con carácter universal, así como a la experiencia profesional, con la consideración de que estos factores, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyen a la dinamización de la carrera profesional en las empresas.



2. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.
3. Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, aumentar o disminuir su número.
4. Atendiendo a estas especificaciones, las plantillas a que se refiere el presente Convenio Colectivo se encuadrarán en los siguientes grupos, subgrupos y niveles:

	FUNCIÓN	NIVELES
GRUPO I		
DIRECTIVOS	Personal con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de los objetivos a alcanzar en un campo o área determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la Empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación, en el ámbito funcional y territorial que le corresponda.	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes. Nivel 2.- Directores de Unidad, Área o departamento Nivel 3.- Directores Territoriales, o Gerentes
GRUPO II		
MANDOS INTERMEDIOS	Personal a las órdenes inmediatas del Grupo I de la Empresa, teniendo a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad un grupo de trabajadores, cuidando la distribución y calidad de los trabajos encomendados al grupo, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar trabajos de su grupo, haciéndolos compatibles en el tiempo con sus funciones de control y vigilancia.	Nivel 1.- Responsable territorial. Nivel 2.- Responsable de Departamento. Nivel 3.- Encargado
GRUPO III		
TECNICOS ADMINISTRATIVOS	Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza los trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, confección y cálculos de nóminas, documentos, gestión de expedientes administrativos, facturación, asientos contables, gestiones de información, liquidaciones de seguros sociales, etc.	Nivel 1.- Oficial 1ª administrativo.



TECNICOS ADMINISTRATIVOS	Personal que realiza tareas de gestión administrativa y contable, así como archivo, bajo la dirección del oficial 1ª Administrativo.	Nivel 2.- Oficial 2ª administrativo.
	Personal que desarrolla tareas rutinarias meramente repetitivas relacionadas con la gestión administrativa, contable, archivo, así como de atención al cliente.	Nivel 3.- Auxiliar administrativo.
GRUPO IV		
PERSONAL OPERATIVO	Personal que, con cualificación y formación específica, o en su defecto con experiencia acreditada (*), tienen a su cargo un cometido determinado, con propia iniciativa y responsabilidad. Pudiendo supervisar las tareas desempeñadas por el personal y desarrollar tareas de carácter operativo con la suficiente autonomía, pudiendo tener personal operativo o de soporte a su cargo. (*) Excepto aquellas funciones para las que la normativa aplicable exija una titulación específica, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la norma de aplicación.	
	Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios, gestión de documentos relacionados con la prestación del servicio, mediante el uso adecuado de las herramientas informáticas que la empresa ponga a su disposición (siempre y cuando la empresa haya dado la formación específica en esta materia a exigir); recogida y traslado de cadáveres y restos; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia (en cuanto a las labores de tanatopraxia, siempre que se tenga la titulación requerida); limpieza y mantenimiento del buen estado y uso de los vehículos, instalaciones, maquinaria y herramientas de la Empresa, entendiéndose en todo caso que no se trata de personal especializado de limpieza; presencia en las instalaciones para atención al cliente y las familias; Comercialización de productos funerarios.	Nivel 1.- Oficial funerario
	<p>Es el trabajador/a en posesión de la técnica adecuada a su oficio, ejecuta los trabajos con suficiente grado de eficacia, dirigiendo y colaborando con el personal a sus órdenes.</p> <p>Es responsable directo de su equipo, debiendo dar cuenta a sus superiores de cuantas anomalías surgieran en el desempeño de su cometido, que a título enunciativo consiste en: Inhumaciones, exhumaciones, traslado de restos, cumplimentación de relaciones de fosas, recogidas de maderas, limpiezas de los recintos, confección de las losas de cierre, extracción y colocación de las lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos aún sin eNTxhumaciones.</p> <p>Efectuará asimismo obras de reparación en general. Colaborará en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente en el cementerio y sus accesos.</p>	Nivel 1.- Oficial 1ª de cementerios



PERSONAL OPERATIVO	<p>Personal que desarrolla funciones relacionadas con la prestación de servicios funerarios, tales como recogida y traslado de cadáveres y restos, tanatoestética, cremación, gestión de documentos relacionados con la prestación del servicio, limpieza y mantenimiento del buen estado y uso de los vehículos, instalaciones y herramientas de la Empresa (entendiendo en todo caso que no se trata de personal especializado de limpieza), presencia en las instalaciones para atención al cliente y las familias, sin realizar alguna de las restantes tareas asignadas a los oficiales de primera.</p> <p>Personal con una experiencia inferior a un año que desarrolla idénticas funciones a las del oficial 1º funerario (*).</p> <p>Personal operario de crematorios y cementerios. Colaboran en el transporte manual de cadáveres y féretros en cementerios y hornos y sus accesos, así como en el resto de funciones en apoyo del oficial.</p>	<p>Nivel 2.- Oficial 2ª Funerario / Operario de Cementerio.</p> <p>* Transcurrido un año en el puesto, este personal promocionará de forma automática a Oficial 1ª Funerario o a Operario de Cementerio. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio cumplan con este requisito pasarán de forma automática a la categoría de Oficial, o en su caso de Operario de Cementerio.</p>
	<p>Personal de recepción y atención a familias y clientes que, además, desarrolla funciones relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios y gestión de documentación relacionada con el servicio; personal que realiza funciones de comercialización de productos funerarios.</p>	<p>Nivel 3.- Gestor Funerario, Coordinadores/as y tramitadores/as</p>
GRUPO V		
PERSONAL DE SOPORTE OPERATIVO	<p>Personal que realiza tareas de atención en sala y a familiares, funciones básicas de tramitación y prestación del servicio, apertura, limpieza y puesta a disposición de instalaciones, así como apoyo en la realización de los servicios.</p>	<p>Nivel 1.- Personal de apoyo funerario, atención en sala.</p>
	<p>Personal que lleva a cabo la conducción, el mantenimiento y conservación de los vehículos, y/o la carga de cadáveres y su traslado.</p>	<p>Nivel 2.- Conductor / Cargador.</p>



Capítulo 4

Salario y retribuciones**Artículo 15. Principios generales.**

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio, y los períodos de descanso computables como de trabajo.
2. La nueva estructura retributiva que establece el presente Convenio general sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que puedan existir en cada empresa afectada por el presente convenio que quedan definitivamente derogados, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 18 y 20 del presente convenio
3. Paralelamente se lleva a cabo una simplificación de los complementos salariales, desapareciendo conceptos salariales anteriores y regulando los mecanismos de compensación, absorción, y los sistemas de adaptación a la nueva estructura retributiva.
4. Cuando ello resultare procedente, la empresa vendrá obligada a complementar el salario total bruto anual de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado en cada uno de los años de vigencia de este convenio en términos anuales y de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.

Artículo 16. Salario base y complementos.

1. La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el sueldo base del nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece.
2. Se entiende por salario o sueldo base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo, correspondiente a la persona trabajadora en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio. El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio será el que, para cada nivel profesional se contempla en las tablas salariales recogidas en el anexo I del presente convenio para los años 2024, 2025 y 2026.
3. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación



y resultados de la empresa. Las cantidades contempladas en el presente convenio son referidas a prestación de servicios a jornada completa, en el supuesto de jornadas a tiempo parcial, las cantidades se devengarán en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Artículo 17. Complemento de nocturnidad.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo que realicen, al menos el 20% de su jornada laboral en horario nocturno (entendiendo por tal el comprendido entre las 22:00 horas y las 07:00 horas), percibirán un 'plus de nocturnidad' en la cuantía de 39,43 euros mensuales.

Artículo 18. Complemento de disponibilidad.

Atendiendo a las especiales características de la actividad de servicios funerarios y a la dificultad de prever las necesidades de dichos servicios, se entiende por disponibilidad horaria aquel período de tiempo fuera del horario presencial de trabajo, en el que el personal ha de estar permanentemente localizable.

Se retribuirá un plus de disponibilidad equivalente a 180 euros mensuales.

El complemento de disponibilidad lo percibirán aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación la jornada especial de disponibilidad regulada en el artículo 33 del presente Convenio.

No obstante, la empresa y la representación de los trabajadores podrán negociar y establecer otros sistemas de retribución que estimen más beneficiosos, que podrán incluir la posibilidad de distribuir las cantidades negociadas entre las distintas pagas previstas en el presente convenio, en la forma que estimen más conveniente.

Artículo 19. Complemento de adaptación retributiva.

Todos aquellos conceptos o complementos salariales fijos, con independencia de la denominación que tengan, que a la firma del presente convenio vinieran recibiendo los trabajadores, quedan definitivamente extinguidos, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Los importes que, en su caso, se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del presente Convenio se unificarán en un único complemento retributivo, de carácter personal, compuesto por el importe total resultante de la suma de las cantidades que por los mencionados conceptos se hubieran percibido a la entrada en vigor del presente convenio que recibirá el nombre de Complemento de Adaptación Retributiva (CAR), conforme a las reglas establecidas en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 20. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, que se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre de cada año, o en su defecto, el siguiente laborable. El devengo de tales pagas extraordinarias será semestral o anual, de acuerdo con lo que venga haciendo cada empresa.

Cada gratificación estará constituida por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento personal de Antigüedad, hasta el límite señalado en el artículo 23, Plus Compensatorio y pluses de nocturnidad y disponibilidad cuando resultaren aplicables; No obstante, la empresa y la representación de los trabajadores podrán negociar y establecer otros sistemas de retribución que estimen más beneficiosos.

Artículo 21. Festivos.

El personal que por necesidades del servicio tuviera que trabajar de forma presencial durante cualquiera de los 14 festivos anuales tendrá una retribución compensatoria de 46 € por día trabajado.

Artículo 22. Complemento por trabajo en días especiales.

Las personas trabajadoras que presten servicio a la empresa en los tanatorios o dependencias de la empresa, desde las 21 horas de los días 24 ó 31 de diciembre hasta las 8 horas del día siguiente, así como aquellos que tuvieran que estar localizados por si tuvieran que realizar algún servicio, percibirán las siguientes cantidades:

- Por disponibilidad, si no hubiera que realizar salida alguna 33,48 €.
- Si tuvieran que realizar una salida 66,95 €
- Si tuvieran que realizar dos o más salidas 100,43 €

Artículo 23. Complemento personal de antigüedad.

El mes siguiente al del cumplimiento de cada año de servicio efectivo en la empresa, las personas trabajadoras percibirán mensualmente la cantidad de 19,74 € en concepto de antigüedad. La fecha anual para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje.

Al personal que no viniera percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad, se le considerará como fecha inicial para el cómputo de la misma, la de la entrada en vigor del presente convenio.



La antigüedad máxima consolidable será de tres trienios. Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio viniera percibiendo en concepto de antigüedad cantidades superiores a las ahora pactadas, se le retribuirá el exceso sobre el límite de tres trienios en concepto de Complemento de Adaptación Retributiva, en la forma indicada en el artículo 5.

Artículo 24. Complemento por funciones de tanatopraxia y horno crematorio.

Las personas trabajadoras que se encuentren encuadradas en el Grupo IV (Personal operativo), y que, con la formación necesaria para ello, además de las tareas previstas para dicha función, se ocupen de realizar las tareas para la incineración en los hornos crematorios, junto con las de limpieza y cuidado de maquinarias y otros elementos necesarios para el desempeño de esta tarea, y/o las funciones de tanatopraxia, percibirán un plus por estas tareas al ser una carga de trabajo añadida a sus funciones habituales. La cuantía de este plus, se negociará, conforme a lo establecido en el artículo 84.2 f) del estatuto de los trabajadores, con la representación sindical de cada centro de trabajo o, en su defecto, con las personas trabajadoras que hubieren de llevar a cabo tales tareas.

Artículo 25. Gastos.

Los trabajadores percibirán la compensación de los gastos de viaje que efectúen por cuenta de la empresa, previa justificación, en las cuantías y límites fijados en cada empresa. La empresa deberá compensar estos gastos en el plazo máximo pactado con los representantes de los trabajadores, desde la fecha de devengo y/o justificación y en todo caso, en el tiempo mínimo indispensable exigido por los protocolos de contabilidad establecidos en la empresa.

Artículo 26. Desplazamientos geográficos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por el concepto de traslado de cadáveres o restos cadavéricos, la cantidad de 0,10 euros, por kilómetro recorridos fuera de la Comunidad de Extremadura, a computar desde el kilómetro cero de salida.

Artículo 27. Plus especial de Actividad.

El personal operativo incluido en el Grupo IV percibirá mensualmente un plus variable por actividad, consistente en abonar a cada trabajador/a, la cantidad de 0,75 € por servicio funerario realizado durante el mes anterior en el centro operativo en el que preste servicios dicho trabajador/a.

Se entiende computable a estos efectos como servicio funerario aquel en el que se lleva a cabo al menos una de las siguientes tareas con respecto a los cadáveres o restos cadavéricos: recogida, traslado, funeral o inhumación.

**Artículo 28. Anticipos a cuenta.**

Previa petición, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta del trabajo realizado. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. En el caso de baja voluntaria del trabajador/a, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, esta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.

Capítulo 5

Jornada, vacaciones y tiempo de descanso**Artículo 29. Jornada de trabajo.**

Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que suponen una jornada anual de 1816 horas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33 del presente convenio para los trabajadores con jornada de disponibilidad.

La jornada ordinaria, atendiendo a las especiales características de servicio permanente y esencial que concurren en las empresas de Servicios Funerarios afectadas por el presente Convenio, se distribuirá en función de las necesidades de la empresa estableciéndose los turnos ordinarios que sean necesarios para cubrir las necesidades permanentes del servicio funerario.

La distribución horaria de esta jornada ordinaria se establecerá con carácter individual en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, tal y como se expresa en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

Dependiendo de las necesidades del servicio que puedan producirse durante la jornada ordinaria en cada empresa, se podrá adaptar la jornada diaria del trabajador/a anticipándola o prolongándola, en su caso, hasta cumplir con el servicio que se estuviera realizando.

Al finalizar el año natural, o al término del contrato de trabajo si se produjere antes de finalizar el año, y en el supuesto de que se produjeran diferencias por exceso entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, o la máxima aplicable a los trabajadores con jornada de disponibilidad, dichas diferencias podrán compensarse con descanso equivalente, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, debiendo quedar compensadas en el plazo de doce meses desde la finalización del año natural o desde la finalización de la relación laboral.

**Artículo 30. Tiempo de descanso.**

1. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos en aquellas jornadas continuas que tengan una duración superior a seis horas, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, o tres días en un periodo consecutivo de trabajo de catorce días. El descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro, de forma tal que cada trabajador disfrute de un fin de semana (sábado y domingo), al menos cada cinco semanas.

Artículo 31. Calendario Laboral.

Anualmente la empresa elaborará el Calendario Laboral. Con carácter previo a publicación, se dará traslado de dicho calendario a la representación legal de los trabajadores para que lo informen y realicen las alegaciones pertinentes en el plazo de siete días.

Transcurrido el plazo de siete días del que dispone la representación legal de los trabajadores para formular alegaciones la empresa procederá a su publicación y exposición en el centro de trabajo un mes antes de que comience su vigencia y entregará una copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 32. Organización del tiempo de trabajo.

1. Atendiendo a las especiales circunstancias que configuran la prestación laboral y al carácter de servicio esencial permanente e ininterrumpido durante todos los días del año los trabajadores prestarán sus servicios durante todos los días del año -incluidos los festivos no recuperables- en turnos de trabajo ordinarios y de disponibilidad. Estos turnos de trabajo podrán ser rotativos o fijos.
2. La empresa elaborará los respectivos cuadrantes de jornada ordinaria y/o turnos de disponibilidad con una anterioridad mínima de un mes.
3. Con carácter general, atendiendo a las necesidades del servicio, la empresa deberá comunicar los cambios que se produzcan en los cuadrantes mensuales con una antelación mínima de tres días, salvo que, por necesidades organizativas extraordinarias motivadas por causas excepcionales en la prestación de los servicios, se requiera ajustar la plantilla.
4. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para favorecer otras fórmulas de organización del trabajo distintas a las tradicionales que redunden en la optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, plantean la posibilidad de que en las empresas pueda regularse el



trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo, entendiéndose como tal aquel trabajo que pudiendo ser realizado en los locales de la empresa se realiza, con uso de las tecnologías de la información, de forma regular fuera de estos locales en el domicilio del trabajador/a.

5. Para poder regular de forma adecuada esta nueva fórmula de organización del trabajo en el marco convencional, se realizará un estudio de viabilidad de la implantación del sistema, de los criterios de selección de procedimientos y de los métodos de trabajo que permitan la puesta en marcha de este sistema de prestación de servicios, garantizando el cumplimiento íntegro de los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores afectados.

Artículo 33. Jornada de Disponibilidad.

1. Atendiendo a las especiales características del servicio permanente e ininterrumpido descritas en el artículo anterior, las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en caso de no existir, a las personas trabajadoras, podrán establecer un régimen de disponibilidad que será de obligado cumplimiento, y en el que se establecerán, tanto el orden de llamamiento en el caso de haber más de una persona en disponibilidad, como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la organización de dicho régimen.
2. La jornada de disponibilidad se retribuirá conforme a lo dispuesto en las tablas salariales que acompañan al presente convenio.
3. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se mantendrán y respetarán los pactos de jornada de disponibilidad, negociados con la representación de los trabajadores, que estén vigentes en las empresas a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 34. Horas extraordinarias

1. Tendrán tal carácter aquellas que excedan del cómputo anual de 1816 horas establecido en el presente convenio.
2. Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en el plazo señalado en el artículo 29.

Artículo 35. Horas complementarias.

Se establece la posibilidad de que, en los contratos a tiempo parcial, siempre que la jornada no sea inferior a 10 horas semanales, se proponga un pacto de horas complementarias de hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas y un preaviso inferior a doce horas.

Artículo 36. Vacaciones.



1. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.
2. El calendario de vacaciones comprenderá desde el día 01 de febrero al 30 de noviembre, ambos inclusive. Las personas trabajadoras disfrutarán dichas vacaciones en dos periodos de 15 días naturales, siendo al menos uno de ellos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
3. El número máximo de trabajadores y trabajadoras de cada Departamento y centro de trabajo que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente o en un mismo turno lo establecerá la empresa, previa consulta e información con los representantes legales de los trabajadores. Se establecerá un sistema de rotación entre el personal del centro de trabajo que será consensuado en cada empresa entre la dirección y la representación de los trabajadores. El sistema de rotación garantizará la equidad entre todo el personal, y asegurará en todo momento la cobertura de las necesidades de cada área o departamento.
4. Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrase de baja por I.T. cualquiera que fuera su causa, éstas se disfrutarán posteriormente después de recibir el alta, con independencia de que esta se produzca o no dentro del año natural de devengo y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del mismo.
5. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente, con independencia de que el alta se produzca o no dentro del año natural. En el caso de que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones cuando acceda a estas situaciones, el periodo de vacaciones se suspenderá, disfrutándose tras su reincorporación
6. Los trabajadores deberán comunicar sus preferencias de fecha de disfrute de los periodos vacacionales antes del 01 de noviembre del ejercicio anterior.
7. Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora fuese saliente del turno de noche, el disfrute de las vacaciones comenzará a las 00:00 horas del día siguiente.



Permiso, licencias y excedencias

Artículo 37. Permisos retribuidos: Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:
 - a) Quince días naturales por matrimonio, comenzando su disfrute el primer día hábil siguiente al hecho causante.
 - b) Un día por matrimonio de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) 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.
 - d) Cinco días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho inscrita, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - e) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - f) Por el tiempo indispensable para acudir a citas médicas, pruebas diagnósticas por enfermedades graves y/o citas de médicos especialistas, bien fueren propias o de descendientes menores de edad y ascendientes a cargo, previo aviso a la empresa con la mayor antelación posible, y posterior justificación.
 - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento de dicho deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del ETT.
 - h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.
 - i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos y con



los límites que la ley establezca en cada momento.

- j) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.
 - k) Los exámenes para la obtención del permiso de conducir vehículos, para el perfeccionamiento profesional, igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.
 - l) Un día por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho o elevación a escritura pública de la formación de pareja de hecho de hijo/a o hermano/a.
 - m) Un día por la celebración de ceremonia religiosa o civil tras el nacimiento de un hijo, siempre que dicho acto civil o religioso se produzca en el periodo de seis meses desde el nacimiento del hijo.
 - n) Por el tiempo indispensable para acudir con un hijo/a menor de edad a consulta médica, previa justificación de ésta.
2. A los efectos del disfrute de los permisos recogidos anteriormente las parejas de hecho inscritas en un registro oficial se equiparán al matrimonio.
 3. Para la obtención de cualquiera de los permisos antes citados, bastará que los interesados lo comuniquen a la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible.
 4. Todos los permisos a los que se tengan derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.
 5. Las mujeres víctimas de violencia de género y las personas víctimas de agresión sexual tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido de carácter especial durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la persona trabajadora.
 6. Los permisos regulados en este precepto se iniciarán el día en que se produzca el hecho causante en el supuesto de que éste fuera laborable para el trabajador. Cuando el hecho causante suceda en un día no laborable para el trabajador el día inicial del cómputo será el primer día laborable a partir del momento en que se produzca el hecho causante.

Si el hecho causante se produce durante la jornada laboral, en caso de que el trabajador no se ausentara del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente. Si el trabajador se ausenta durante la jornada laboral se considerará tiempo efectivo de



trabajo aquel que haya realizado hasta el momento en que se ausente.

Artículo 38. Reducciones de Jornada.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las reducciones de jornada previstas en las normas laborales de aplicación, sin perjuicio de que pueda pactar, cada trabajador afectado individualmente, con su empresa la acumulación de dichas reducciones en jornadas completas.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Artículo 39. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria incluida la excedencia especial por estudios, por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o forzosa.

1. Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos previstos legalmente, debiendo solicitarse en los mismos términos y plazos que los establecidos para los preavisos de baja voluntaria, regulados en el artículo 8.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares:

a) Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos



años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, no obstante, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo será por un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y, hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencia forzosa: El trabajador designado o elegido para un cargo público, así como aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia forzosa, mientras dure el cargo público o representativo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

4. Excedencia por estudios: Quienes tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar por motivos de estudios debidamente acreditados, una excedencia por un plazo no superior a 12 meses ni inferior a un mes. Esta excedencia dará derecho a



la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo.

Artículo 40. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras suspenderán su contrato, con derecho a reserva de puesto de trabajo, además de por los motivos consignados válidamente en el contrato y por mutuo acuerdo, por las siguientes causas:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- c) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- d) Ejercicio de cargo público representativo.
- e) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

Artículo 41. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses. Suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa.
2. Cada progenitor podrá disfrutar de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
3. En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenito-



res/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
5. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Capítulo 7

Régimen disciplinario

Artículo 42. Objeto.

El presente capítulo tiene por objeto establecer los principios generales por los que se ha de regir la actuación de los empleados sujetos al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo en el ejercicio de la prestación laboral, dando respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas conductas que, por considerarse contrarias a los mismos se califican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Artículo 43. Conceptos básicos y principios de actuación.

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas, cuando incurran en cualquier incumplimiento laboral o conducta sancionable de conformidad con el procedimiento establecido en los artículos siguientes.
2. A los efectos aquí previstos, se consideran faltas laborales las acciones u omisiones que



supongan incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación laboral.

Las faltas laborables susceptibles de ser sancionadas se clasificarán en función de su importancia, trascendencia y demás circunstancias que concurran en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 44. Prescripción de las faltas.

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, las faltas calificadas como leves prescribirán a los a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento fehaciente de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, durante la tramitación del expediente informativo en aquellos supuestos en los que este sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, así como durante la tramitación del expediente contradictorio que, en su caso, sea preceptivo. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por estas casusas podrá superar los 60 días.

Artículo 45. Cancelación de las faltas.

Las faltas que hayan sido objeto de sanción firme serán canceladas y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia en los siguientes plazos:

1. Las leves: a los 2 meses de haber devenido firmes siempre que el trabajador/a no haya sido nuevamente sancionado durante ese periodo.
2. Las graves: a los 6 meses de su firmeza, siempre que el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado durante ese periodo por faltas de igual o superior calificación.
3. Las muy graves: a los 12 meses de su imposición en firme, siempre que el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado durante ese periodo por la comisión de nuevas faltas graves o muy graves.

Artículo 46. Procedimiento Sancionador.

1. De conformidad con la legislación vigente y sin perjuicio de las facultades que los órganos de la jurisdicción social tienen atribuidas en esta materia, la aplicación del régimen disciplinario recogido en el presente capítulo y la imposición de las sanciones que de él se derivan, es competencia exclusiva de quien ostente la representación legal de la Empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en este Convenio Colectivo y conforme a lo regulado



en el Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para la imposición de sanciones por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

- 1.1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá comunicación al trabajador/a por escrito, haciendo constar la fecha, los hechos que la motivan y, en su caso, la forma y el momento de cumplimiento de la misma.
- 1.2. La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo del trabajador/a, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo, así como en aquellos supuestos en los que lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.
- 1.3. De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se informará a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes respecto de la tramitación del expediente contradictorio en los casos en que así se requiera.
- 1.4. El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a quienes ostenten la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras (miembros de los comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales) requerirá la previa apertura de expediente contradictorio, en el que habrán de ser oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o los delegados de personal y/o sindicales del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador/a.

El expediente contradictorio a que hace referencia el presente apartado se sustanciará de conformidad con las siguientes reglas, e interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas:

- a) Comunicación por escrito al trabajador/a afectado de los hechos que se le imputan, de la tipificación de los mismos y de las posibles sanciones previstas en su caso, concediéndole un plazo de siete días hábiles para que pueda presentar cuantas alegaciones estime convenientes en defensa de su derecho
- b) Simultáneamente, se dará audiencia a los representantes legales y/o sindicales, quienes podrán presentar cuantas alegaciones estimen convenientes en defensa de su derecho, en el mismo plazo de siete días.



- c) Finalizado el trámite de audiencia a que hace referencia la letra anterior, y dentro de los plazos de prescripción establecidos para las faltas graves y muy graves, la Empresa comunicará al trabajador/a su decisión que podrá consistir en la imposición de la sanción o sanciones inicialmente informadas, sustituirla por otra menos grave o proceder al archivo de las actuaciones y a la anulación del expediente.

Artículo 47. Sanciones laborales.

La Dirección de la Empresa podrá imponer, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y a las demás circunstancias concurrentes en cada caso, las siguientes sanciones:

1. En los supuestos de comisión de faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. En los supuestos de comisión de faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. En los supuestos de comisión de faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días.
 - Despido.

Artículo 48. Faltas Leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días y sin motivo justificado.

Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.

2. La falta de notificación previa o, de no ser posible, en el plazo de 24 horas inmediatamente posterior, de las razones justificativas de la falta de asistencia al trabajo, salvo los supuestos de fuerza mayor.



3. La inasistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin causa que lo justifique. A estos efectos tendrá la consideración de inasistencia la incorporación al trabajo una vez transcurrida la tercera parte de la jornada.
4. La negligencia o los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa siempre que no se produzca un deterioro o daño importante en los mismos, en cuyo caso será falta grave.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono o cualesquiera otros datos que posibiliten su localización a efectos de notificaciones, dentro de los cinco días siguientes a la materialización de dicho cambio.
6. Realizar el cambio de turno de trabajo con otro empleado sin comunicación previa para su autorización al responsable jerárquico en el plazo establecido en el centro de trabajo.
7. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 49. Faltas Graves:

1. Más de tres y menos de ocho faltas de puntualidad en la entrada del trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione en cualquier momento en el que se encuentre prestando servicios, representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, así como con los fallecidos y siempre que tal actuación no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa, en cuyo caso, se considerará muy grave.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días en un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
4. El abandono del trabajo, sin causa justificada aun cuando sea por un breve período de tiempo. Si además se pusiera en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, o afectase a la correcta prestación del servicio, la falta se considerará muy grave.



5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores, así como el incumplimiento de la normativa interna, procedimientos internos y código ético, cuando se disponga del mismo, siempre que no incidan gravemente en la ejecución del trabajo o no impliquen un quebranto manifiesto de la disciplina, en cuyo caso se considerará muy grave.
6. La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías existentes en los locales, útiles, herramientas, vehículos, materiales o documentos de la empresa, así como la negligencia en la conservación de los que estuviesen a su cargo, siempre que de ello se derive o pueda derivarse un perjuicio grave para la Empresa. Se considera que el perjuicio es grave cuando la reparación de los daños causados o el coste para la empresa de reponer las cosas a su estado original se sitúe entre 600 y 3.000 euros.
7. La omisión en los datos o comunicaciones que puedan afectar a las cotizaciones sociales o a las retenciones del IRPF y que puedan suponer un perjuicio para la empresa.
8. No llevar el uniforme o la ropa de trabajo en aquellos puestos en los que se haya establecido como necesaria o el uso incorrecto o mal estado del uniforme, prendas o equipamientos recibidos de la empresa.
9. Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando de los que se derive un perjuicio para los trabajadores y trabajadoras o para la Empresa aun cuando no supongan infracción de preceptos legales. Los que sufran u observen estas conductas deberán poner los hechos en conocimiento de la Empresa, bien directamente o bien a través de la representación social. Quienes, observando estas conductas, no procedan a comunicarlas, se entenderá que colaboran a la ejecución de las mismas, lo que será considerado igualmente como falta grave.
10. La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ellos derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros, en cuyo caso se considerará muy grave.
11. La realización de cualquier tipo de actos tendentes a encubrir u ocultar las faltas cometidas por otros trabajadores y trabajadoras, incluso aunque se trate de superiores jerárquicos.
12. Fumar en el centro de trabajo y en los lugares prohibidos por la normativa legal vigente en cada momento.
13. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, no pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso la conducta tendrá la consideración de falta muy grave.



14. La comisión de tres o más faltas leves, dentro del periodo de cancelación de las mismas.
15. Dormir o entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, en el desarrollo de la jornada laboral.
16. No comunicar a la empresa, en los plazos establecidos por la normativa vigente, los partes de baja, confirmación y alta por incapacidad temporal y accidente de trabajo.
17. Sostener discusiones o riñas durante el trabajo, en cualquiera de sus fases, siempre que tales situaciones no perjudiquen gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa ni medien agresiones físicas y/o amenazas, en cuyo caso, se considerarán muy graves.
18. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se considerará muy grave.
19. La falta de pulcritud o de aseo personal.

Artículo 50. Faltas Muy Graves.

1. Más de ocho faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de tres meses contados desde la comisión de la primera falta o catorce en un periodo de 6 meses contados desde la comisión de la primera falta. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La falta de asistencia al trabajo durante cuatro o más días en el periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera, sin causa que lo justifique.
3. La simulación de la presencia de otro trabajador/a en el puesto de trabajo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que ponga en riesgo la integridad de las personas o de las cosas o afecte a la correcta prestación del servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente o el fraude en la obtención de permisos.
6. El consumo de alcohol y drogas durante la prestación del servicio que incida negativamente en la imagen pública de la empresa.



7. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de materiales o instrumentos de la empresa sin la debida autorización, incluso fuera de la jornada laboral.
8. La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que implique reclamación por parte de terceros o de ello derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros.
9. No respetar el debido sigilo profesional y el deber de reserva y confidencialidad en las materias de las que tenga conocimiento por razón del trabajo o acceder intencionadamente a datos o información de la Empresa a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos.
10. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona que se produzca con ocasión del desarrollo de la actividad laboral, incluidas las pertenencias de los fallecidos, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa.
11. La realización de cualquier tipo de actividades que impliquen competencia desleal con la Empresa, aun cuando ello lo realicen mediante la intermediación de terceros.
12. El uso inadecuado o para fines distintos del trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, medios electrónicos, herramientas tecnológicas o cualquier otra herramienta (Smartphone, tablet, etc), incluido internet, siempre que contravenga los protocolos de uso establecidos en cada empresa y conste la información expresa a los trabajadores de las normas de uso y de control
13. La deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas.
14. El falseamiento de datos e informaciones de la Empresa y la utilización de recursos económicos de la empresa para fines distintos a los expresamente autorizados.
15. El abuso de autoridad de quienes desempeñan funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio directo para el empleado o para la Empresa. Los que sufran u observen estas conductas deberán poner los hechos en conocimiento de la Empresa, bien directamente o bien a través de la representación social. Quienes, observando estas conductas, no procedan a comunicarlas, se entenderá que colaboran a la ejecución de las mismas, lo que será considerado como falta muy grave.
16. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores, así como el incumplimiento de normas, procedimientos internos, e inobservancia de todas aquellas normas



de conducta reguladas en el código ético, cuando se disponga del mismo, que impliquen quebranto manifiesto de la disciplina o que supongan un grave perjuicio para la Empresa o incidan gravemente en la ejecución del trabajo.

17. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad cuando éste se realiza sobre personas subordinadas o con abuso de posición.
18. El acoso moral o acoso psicológico en cualquiera de sus formas.
19. La acusación infundada de situaciones de acoso en cualquiera de sus formas dirigida contra cualesquiera trabajadores o trabajadoras de la empresa. Entendiéndose por infundada cuando del expediente informativo llevado a tal efecto así se determine.
20. La realización de propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras presta servicio.
21. Causar daños ya fuera por dolo o negligencia al material o instalaciones de la Empresa, incluyendo los vehículos, cuando éste ocasione quebranto o perjuicio a la misma. Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando el daño causado supere los 3.000 euros.
22. La comisión de tres o más faltas graves en un periodo de ciento ochenta días naturales, contados desde la comisión de la primera, aun cuando sean de distinta naturaleza.
23. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
24. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los útiles y/o herramientas de trabajo relacionados con su actividad o con los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.
25. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, comporte un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la Empresa.
26. Negarse a realizar un servicio, así como no acudir ante la llamada de la empresa para realizar un servicio o recogida judicial encontrándose en situación de disponibilidad o de servicio.
27. La falta de aseo o limpieza personal, cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o dé origen a quejas justificadas de los compañeros o del público en general.



28. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
29. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
30. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado.
31. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante cualquier fase del servicio o en cualquier otro momento en el que se encuentre representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, incluyendo tanto a los fallecidos, los clientes como al público, terceros en general o a los compañeros del servicio y siempre que tal actuación perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa.
32. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
33. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos previstos como obligatorios por la normativa legal o convencional o que hayan sido calificados como obligatorios por el Servicio de Prevención.
34. En general, cualquier falta que suponga un incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral. Atendiendo a la trascendencia que pueda tener para la integridad física o la salud del propio trabajador/a o de otras personas o trabajadores/as, o los daños que pueda producir a la empresa, se modulará la imposición de la sanción muy grave que pueda corresponder.
35. No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de las actuaciones que se sigan en relación con el protocolo de actuación en cualquier tipo de acoso.

Capítulo 8

Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 51. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

**Artículo 52. Principio de no discriminación.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 53. Planes de igualdad.

1. Las empresas y las personas trabajadoras están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y normas concordantes de aplicación.
2. En el caso de las empresas de más de ciento cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral y normas concordantes de aplicación

Artículo 54. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, infrarrepresentación femenina.
3. En los planes de igualdad se podrán establecer las acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Artículo 55. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 56. Acoso sexual; acoso por razón de sexo; orientación sexual e identidad de género.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o de identidad de género en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

En el seno de cada una de las empresas se deberá implantar un protocolo de acoso en estas materias siguiendo en todo caso las exigencias establecidas en la legislación vigente.

Capítulo 9

Seguridad y salud en el trabajo**Artículo 57. Principios generales.**

Los trabajadores de las empresas prestadoras de servicios funerarios afectadas por este convenio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el deber de observar las normas para la prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente, tal como se indica en el artículo 29 de la citada ley, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2015-2020.

El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación de los trabajadores en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.

Las empresas prestadoras de servicios funerarios afectadas por este convenio cumplirán con las obligaciones de prevención de riesgos laborales dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 58. Participación de los trabajadores.

Con el objetivo de garantizar de manera efectiva lo dispuesto en el artículo anterior, se establece la siguiente estructura de participación activa de los trabajadores:



1. Delegados de Prevención: Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por decisión unánime del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier trabajador de la correspondiente empresa de Extremadura, con independencia de que sea representante de los trabajadores o carezca de tal condición.

El número de Delegados de Prevención designados será el que corresponda por aplicación de la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 36 de dicha Ley.

Los Delegados de Prevención que ostenten a la vez la condición de representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa) o delegados sindicales, tienen que desempeñar sus funciones con el crédito horario de que disponen, toda vez que el tiempo utilizado para su desempeño forma parte también del ejercicio de las funciones de representación.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud y acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen; así como las realizadas por los Delegados de Prevención a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.

En el caso de no ser representantes unitarios o delegados sindicales no disponen de crédito horario y solo tienen derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Se trata, por tanto, de un permiso que debe solicitarse, con carácter general, por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados.

También tendrá la consideración de jornada efectiva el tiempo dedicado a la formación en materia de prevención y salud laboral facilitada por el empresario por sus propios medios o a través de conciertos con organismos o entidades especializadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Comité de Seguridad y Salud: Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas de Extremadura que cuenten con cincuenta o más trabajadores.



Este Comité estará compuesto por el número de Delegados de Prevención que le corresponda, de acuerdo con lo previsto en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se rige por su propio reglamento interno de funcionamiento, siendo sus competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, debatiendo, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención así como el proyecto y organización de la formación en esta materia, con el objetivo de una integración eficaz de la actividad preventiva.

Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de los trabajadores.

Artículo 59. Servicio de Prevención.

Las funciones de prevención de riesgos laborales se llevarán a cabo mediante un Servicio de Prevención propio o un Servicio de Prevención ajeno a las empresas de Extremadura, con las actividades, requisitos y recursos establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 enero y la normativa de desarrollo.

Las empresas de Extremadura velarán, en todo caso, porque este Servicio de Prevención esté en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ellas existentes en las siguientes materias:

- a) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) Realización de la evaluación de riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo los riesgos psicosociales.
- c) Planificación de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



- e) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- f) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- g) Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud de los trabajadores.
- h) Asesoría para la elaboración de los protocolos en consonancia con los existentes sobre violencia interna y externa.

Artículo 60. Equipos de protección individual.

Las empresas proporcionarán los equipos de protección individual que se establezcan como de uso necesario, por el Servicio de Prevención ante la existencia de un riesgo en el desempeño de sus funciones o tareas, ya sea con carácter permanente o puntual.

Los equipos de protección individual serán sustituidos cuando por su uso, o cualquier otra causa, desmerezca su finalidad, de acuerdo con los periodos y condiciones establecidos en la evaluación de riesgos por los servicios de prevención.

Artículo 61. Ropa de trabajo y uniformidad.

Los trabajadores deberán utilizar durante su jornada laboral el uniforme proporcionado por la empresa.

En el mismo momento que un trabajador termine su relación laboral, deberá entregar el uniforme o ropa de trabajo que le hubiera sido facilitado por la empresa.

Artículo 62. Protección de la maternidad.

1. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia al Servicio de Prevención, quien evaluará la adecuación del estado de la trabajadora al puesto de trabajo y valorará los riesgos laborales asociados al mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención identifique algún riesgo que pueda afectar a la salud de la embarazada, del embrión/feto o lactante, las Empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la organización del trabajo o el contenido fundamental del puesto de trabajo no permita llevar a cabo estas limitaciones, la trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



Se determinará, previa consulta con los delegados de prevención, o en su caso, delegado de personal, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos, que se actualizará en la medida que sea necesario.

El cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios establecidos en la legislación de aplicación y tendrá efectos hasta el momento en que la situación de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, donde conservará el derecho a las retribuciones fijas de su puesto de origen.

3. Cuando no sea posible establecer las medidas preventivas recomendadas en ningún puesto de trabajo, se facilitará a la trabajadora la documentación necesaria para que pueda solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de los hijos menores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del INSS o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, en función de la entidad con la que las empresas de Extremadura tengan concertadas la cobertura de los riesgos profesionales.
4. Estas actuaciones se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

Artículo 63. Vigilancia de la salud.

Se garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos adecuados, que causen las menores molestias al trabajador y siguiendo las pautas y protocolos de actuación en esta materia, establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos serán adecuados a los riesgos del puesto de trabajo. Se realizarán una vez se inicie la actividad laboral, y después de una baja prolongada de IT y con la periodicidad que se determine en cada empresa para cada puesto de trabajo.

Esta vigilancia se realizará en función de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo y conforme a los protocolos de vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, a la que dará voluntariamente su consentimiento, para lo que se le informará del contenido y alcance de dicha vigilancia.

La vigilancia de la salud será obligatoria para el trabajador en las siguientes situaciones:

- a) La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



- b) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- c) Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, requiriéndose un informe previo de los representantes de los trabajadores.

La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador, estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Los centros de trabajo no podrán tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

Se deberá facilitar las conclusiones de los reconocimientos señalados en el apartado anterior tanto al centro como a las personas u órganos que tengan responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Estas conclusiones deberán incluir, al menos, los siguientes términos:

1. Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos.

Artículo 64. Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas.

Las empresas de Extremadura, cuando contraten con otras empresas la realización de servicios correspondientes a la propia actividad que se desarrollen en el recinto, vigilarán el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicando el Real Decreto 171/2004, de 30 enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales.

Capítulo 10

Derechos sindicales

Artículo 65. Acumulación de crédito horario.

En aquellas empresas que así lo pacten con la representación social, se podrá acumular el crédito horario de los representantes.



Capítulo 11

Comisión paritaria**Artículo 66. Constitución.**

En el plazo máximo de veinte días desde la publicación del presente Convenio, se constituirá una comisión Mixta Paritaria que estará integrada por TRES representantes de cada una de las partes negociadoras, que hayan formado parte de la negociación de este convenio y hayan firmado el texto, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, pudiendo incorporarse a sus reuniones tres asesores, como máximo, por cada representación, con voz pero sin voto, y tendrá además de las funciones que la legislación vigente le atribuya, las siguientes funciones:

- a) Interpretar las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el convenio, sin alterar los acuerdos de este.
- b) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente convenio.
- c) A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en el ámbito de la aplicación del convenio.
- d) De igual forma será escuchada, de forma previa a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados. En estos efectos, la comisión Mixta Paritaria adoptará resolución y levantará la correspondiente acta el mismo día en que se celebre la reunión.
- e) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo en el caso que el periodo de consultas haya finalizado sin acuerdo de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y emitirá su opinión en el plazo de 7 días desde que tenga entrada a la citada comisión.

Artículo 67. Convocatoria y funciones.

La comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez cada cuatro meses. En la convocatoria de la reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes, y se fijará con al menos siete días naturales de antelación a la fecha fijada para la sesión, comunicándose a los miembros con al menos cinco días de anticipación.



La comisión paritaria se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud de la mayoría de los componentes de una de las partes (empresarial o social) en un plazo máximo de cinco días naturales desde que se solicite, mediante escrito presentado a la parte no convocante, expresando en el mismo el asunto que se somete a consideración, debiendo convocar la empresa a todos los miembros de la comisión en las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de la solicitud.

1. El secretario de la Comisión Paritaria será que ha actuado como secretario en la comisión negociadora.

Las funciones del secretario serán las siguientes: convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la Comisión y levantar Acta del contenido de las reuniones.

Las actas de las reuniones de la Comisión Paritaria se deberán confeccionar para su entrega a la representación social en un plazo de cinco días hábiles. Las partes tendrán un plazo de cuarenta y ocho horas hábiles desde el envío del acta para proponer modificaciones a esta. A efectos de envío de correcciones y confección de las actas, se entiende como días no laborables los sábados, domingos y festivos.

2. No se convocarán sesiones extraordinarias si ya estuviese convocada una sesión ordinaria en los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de reunión. En este caso, en el orden del día de la sesión se antepondrá el asunto extraordinario al previsto para la sesión ordinaria. Caso hipotético de que no se convoquen y/o no tuvieren lugar las reuniones ordinarias y/o extraordinarias de la comisión en los plazos precitados, se tendrá por celebrada la reunión y por cumplimentado el trámite de sometimiento de la cuestión de que se trate a dicha comisión, particular y especialmente, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos y, por tanto, expedita la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.
3. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria, a excepción de las relativas a la materias recogidas en las letras d) y e) ordinal 1.º del presente artículo, deberán adoptarse en el plazo máximo de dos días naturales a contar desde el día en que se celebre la correspondiente reunión de dicha comisión (ordinaria y/o extraordinaria) por lo que, caso de no emitirse resolución en el plazo indicado se entiende que no se ha alcanzado acuerdo en relación con la cuestión sometida a su consideración.
4. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de ambas partes (la empresarial y la social), con asistencia de tres miembros de cada parte, y tendrán el carácter de vinculantes en los mismos términos que el convenio, en



atención al artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la comisión excediéndose del ámbito de competencias que la reconoce el presente convenio. Si bien, en cualquier caso, los afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente. Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores de la Empresa.

Las comunicaciones a la comisión paritaria se remitirán por correo ordinario o electrónico a las siguientes direcciones:

Confederación Empresarial Regional Extremeña- FEC C/ Obsipo Segura Sáez,8 10001 Cáceres fec@fec.es

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios del Sindicato Comisiones Obreras de Extremadura.- Avenida Juan Carlos I, 47. 06800 – Mérida fsxtremadura@sanidad.ccoo.es

Disposición adicional I.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimos y conforme al principio de fuentes y jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las condiciones vigentes en cada empresa siempre que no sean contrarias o menos favorables que el presente Convenio.

Disposición adicional II.

Se revalorizarán de forma anual los siguientes conceptos retributivos incluidos en las tablas salariales recogidas en el anexo I y en los siguientes porcentajes:

Salario Base, Complemento de Nocturnidad, Complemento de Disponibilidad y Complemento personal de antigüedad:

— Año 2025: 2,5%

— Año 2026: 2,5%

Complemento compensatorio: Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio tengan un salario inferior al resultante de las tablas salariales establecidas en el Anexo I, percibirán durante los tres años de vigencia expresa previstos en el artículo 4 (2024, 2025 y 2026) y solo durante este periodo, un complemento en la cuantía de 24,05 € para el 2024, que se actualizará, para los años 2025 y 2026, según se determina en las tablas salariales.

**Disposición adicional III.**

Las empresas dispondrán de un periodo de TRES MESES a contar desde el día de la publicación del presente Convenio para adaptar su sistema retributivo a las condiciones económicas ahora pactadas, y UN MES adicional para abonar las diferencias a favor de los trabajadores y trabajadoras que pudieran generarse por tal motivo.

Disposición adicional IV.

SUMISIÓN AL SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PREVISTO EN EL ASEC-EX Y EN SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN.

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

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- 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.
- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Disposición final.**

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación del Estado y de la comunidad autónoma de Extremadura; Estatuto de los Trabajadores; Ley orgánica de Representación Sindical; Ley de conciliación de vida Laboral y Familiar; Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

GRUPO	NIVEL	2024	2024	2025	2025	2026	2026
		SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL
I	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes	1.500,00 €	21.000,00 €	1.537,50 €	21.525,00 €	1.575,94 €	22.063,13 €
	Nivel 2.- Directores de Unidad, Área o departamento	1.343,00 €	18.802,00 €	1.376,58 €	19.272,05 €	1.410,99 €	19.753,85 €
	Nivel 3.- Directores Territoriales, o Gerentes	1.290,00 €	18.060,00 €	1.322,25 €	18.511,50 €	1.355,31 €	18.974,29 €
II	Nivel 1.- Responsable territorial	1.292,00 €	18.088,00 €	1.324,30 €	18.540,20 €	1.357,41 €	19.003,71 €
	Nivel 2.- Responsable de Departamento	1.134,65 €	15.885,10 €	1.163,02 €	16.282,23 €	1.192,09 €	16.689,28 €
	Nivel 3.- Encargado	1.087,43 €	15.224,02 €	1.114,62 €	15.604,62 €	1.142,48 €	15.994,74 €
III	Nivel 1.- Oficial 1ª administrativo	986,75 €	13.814,50 €	1.011,42 €	14.159,86 €	1.036,70 €	14.513,86 €
	Nivel 2.- Oficial 2ª administrativo.	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
	Nivel 3.- Auxiliar administrativo	920,00 €	12.880,00 €	943,00 €	13.202,00 €	966,58 €	13.532,05 €



GRUPO	NIVEL	2024		2025		2026	
		SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL
IV	Nivel 1.- Oficial 1ª funerario	986,75 €	13.814,50 €	1.011,42 €	14.159,86 €	1.036,70 €	14.513,86 €
	Nivel 1.- Oficial 1ª de cementerios	986,75 €	13.814,50 €	1.011,42 €	14.159,86 €	1.036,70 €	14.513,86 €
	Nivel 2.- Oficial 2ª Funerario / Operario de Cementerio	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
V	Nivel 3.- Gestor Funerario, Coordinadores/as y tramitadores/as .	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
	Nivel 1.- Personal de apoyo funerario, atención en sala.	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
	Nivel 2.- Conductor / Cargador	910,00 €	12.740,00 €	932,75 €	13.058,50 €	956,07 €	13.384,96 €



OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS REVALORIZABLES

2024				2025				2026			
NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD
39,43 €	180,00 €	19,74 €	40,42 €	184,50 €	20,23 €	41,43 €	189,11 €	20,74 €	41,43 €	189,11 €	20,74 €

COMPLEMENTO COMPENSATORIO (DISP. ADICIONAL II)

2024	2025	2026
24,05 €	48,11 €	96,23 €

• • •



**ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2024, de la Secretaría General, por la que se acuerda someter a trámite de audiencia e información pública el proyecto de Orden por la que se establecen las normas para la aplicación de la condicionalidad reforzada y de la condicionalidad social que deben cumplir las personas beneficiarias de las ayudas en el marco de la Política Agrícola Común que reciban pagos directos, determinados pagos anuales de desarrollo rural en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2024062728)

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 66.3 de la Ley 1/2002 de 28 de febrero del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, una vez elaborado el proyecto de Orden 2024 por la que se establecen las normas para la aplicación de la condicionalidad reforzada y de la condicionalidad social que deben cumplir las personas beneficiarias de las ayudas en el marco de la Política Agrícola Común que reciban pagos directos, determinados pagos anuales de desarrollo rural en la Comunidad Autónoma de Extremadura, afectando el contenido de la norma proyectada a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos y aconsejándolo la naturaleza de la disposición, procede acordar su sometimiento al trámite de audiencia e información pública, con la finalidad de que cualquier persona interesada pueda examinar el texto del proyecto y formular las alegaciones o sugerencias que estime oportunas.

RESUELVE:

Único. Acordar la apertura de un periodo de audiencia e información pública por un plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Diario Oficial de Extremadura, a fin de que cualquier persona interesada pueda examinar el texto del proyecto y formular las alegaciones o sugerencias que estime oportunas.

El proyecto de Orden por la que se regula la aplicación y se establecen las normas de la condicionalidad reforzada y de la condicionalidad social que deben cumplir las personas beneficiarias de las ayudas en el marco de la Política Agrícola Común que reciban pagos directos, determinados pagos anuales de desarrollo rural en la Comunidad Autónoma de Extremadura, permanecerá expuesto para aquellas personas que quieran consultarlo en la Dirección General de Agricultura y Ganadería. En las dependencias del Servicio de Producción Agrícola y Ganadera de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, sita en Avda. Luis Ramallo s/n., de Mérida.



Asimismo, el proyecto de orden citado estará a disposición de los ciudadanos en el Portal de la Transparencia y Participación Ciudadana, en la siguiente dirección electrónica:

<http://gobiernoabierto.juntaex.es/>

Las alegaciones y sugerencias formuladas se podrán presentar por cualquiera de los medios admitidos por la normativa reguladora del procedimiento administrativo común o a través de la siguiente dirección de correo electrónico dgayg.adrpt@juntaex.es

Mérida, 13 de agosto de 2024. La Secretaria General, MARÍA CONCEPCIÓN MONTERO GÓMEZ.





ANUNCIO de 12 de agosto de 2024 por el que se publica la relación de titulares de expedientes en los que ha recaído resolución de recurso de alzada en las ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023. (2024081339)

El Decreto 56/2023, de 24 de mayo, (DOE número 117, de 20 de junio de 2023), establece las bases reguladoras de las ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura y la convocatoria para el ejercicio 2023.

El citado decreto en su artículo 15, establece que, en aras de lograr una mayor efectividad, cualquier tipo de notificación y comunicación, que los órganos competentes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, dirijan a las interesadas en el procedimiento, se podrá efectuar mediante la publicación de Anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (<http://doe.juntaex.es>), que indicará el lugar y el medio utilizado en el que se encuentra expuesta la relación de interesadas afectadas, así como el acto de que se trate.

Una vez realizados los trámites preceptivos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 56/2023, se publica la relación de titulares de expedientes en los que ha recaído resolución de los recursos de alzada presentados contra resoluciones que no ponían fin al procedimiento administrativo.

Se informa que podrán conocer estas comunicaciones a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma Laboreo

<https://laboreo.juntaex.es/>

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución (artículos 10, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Mérida, 12 de agosto de 2024. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, PA, El Jefe de Sección de Coordinación de Ayudas Estructurales (Instrucción 6/2016, de la Secretaría General), JESÚS MORENO PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de titulares de expedientes en los que ha recaído resolución de recurso de alzada en las ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023.

CIF/NIF	Nombre
***7556**	ABELARDO ROLLANO CHAPARRO
***6146**	ITZIAR MORENO MUGICA
***8495**	AGRÍCOLA SERRANO ETC





CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ANUNCIO de 13 de agosto de 2024 por el que se da publicidad a las ayudas concedidas al amparo del Decreto 1/2023, de 11 de enero, por el que se establece un régimen de incentivos autonómicos a la inversión empresarial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, relativo a 1 expediente. (2024081345)

El artículo 17 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, prevé la publicación entre otras, en el Diario Oficial de Extremadura de las subvenciones concedidas con la expresión de la convocatoria, programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, cantidad concedida y finalidad o finalidades de la subvención cuando los importes de las mismas, individualmente consideradas, sean de cuantía superior a 3.000 euros.

En virtud de lo dispuesto en el citado artículo y en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones se procede a:

Dar publicidad en el anexo a las subvenciones concedidas a las empresas para el desarrollo de los proyectos de inversión que se han considerado incentivables.

Las subvenciones concedidas se imputarán al centro gestor 140040000 en las siguientes partidas presupuestarias, sin perjuicio de posibles modificaciones, ampliaciones o cambios de estructura que pudieran producirse:

G/323A/77000, código de proyecto de gasto 20140138 denominado "Incentivos complementarios a la inversión".

G/323A/77000, código de proyecto de gasto 20220238 denominado "Incentivos Autonómicos a la inversión".

Las acciones que se prevé poner en marcha a través de este decreto, se encuentran previstas en dicho Programa Operativo dentro del Objetivo Político 1 "Una Europa más competitiva e inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente y una conectividad regional a las tecnologías de la información y de las comunicaciones"; Prioridad 1.A "Transición Digital e Inteligente" y Objetivo Específico 1.3 "El refuerzo del crecimiento sostenible y la competitividad de las pymes y la creación de empleo en estas, también mediante inversiones productivas".

Mérida, 13 de agosto de 2024. La Directora General de Empresa, MARÍA CELINA PÉREZ CASADO.

**ANEXO**

EXPEDIENTE	NOMBRE	SUBVENCIONABLE TOTAL	SUBVENCIÓN APROBADA
IA-23-0165-A	PAREDES CANO JUAN JESÚS	552.606,97 €	235.731,00 €



AYUNTAMIENTO DE ARROYO DE LA LUZ

ANUNCIO de 1 de agosto de 2024 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2023. (2024081343)

Por Resolución de Alcaldía número 2023-0507, de fecha 19 de diciembre de 2023, se da aprobación a la Oferta de Empleo Público del Excmo. Ayuntamiento de Arroyo de la Luz, para el ejercicio 2023, en los términos que a continuación se relacionan:

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO

Escala de Administración General:

Denominación	Subgrupo	N.º plazas	Turno
Administrativo/a	C1	1	Promoción interna

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL

Escala de Administración General:

Denominación	Subgrupo	N.º plazas	Turno
Administrativo/a	C1	1	Promoción interna

Dicha resolución es definitiva y agota la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano administrativo que dicta este acto, en el plazo de un mes; o bien, formular directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Cáceres de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y demás disposiciones en vigor; sin perjuicio de que puedan interponer cuantos recursos estimen convenientes en defensa de sus derechos.

Lo que se hace público para conocimiento de las personas interesadas.

Arroyo de la Luz, 1 de agosto de 2024. El Alcalde-Presidente, CARLOS CARO DOMÍNGUEZ.

• • •





AYUNTAMIENTO DE LOBÓN

ANUNCIO de 13 de agosto de 2024 sobre nombramiento de personal funcionario. (2024081344)

Don Roberto Romero Gragera, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lobón, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en la redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del Gobierno Local, teniendo en cuenta los antecedentes existentes en el expediente tramitado al efecto para cubrir en propiedad las siguientes plazas:

Dos plazas de Administrativo, personal funcionario, en el turno libre, por el sistema de concurso, del Ayuntamiento de Lobón, dentro del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal incluida en la ampliación de la OEP 2022 (bases aprobadas por la Alcaldía con fecha 23-04-2024).

Con fecha 29 de julio de 2024, por la Alcaldía de este Ayuntamiento se emitieron las siguientes Resoluciones:

- El nombramiento de Dña. M.^a Carmen Mata Gil, provista de DNI n.º ****770***, como personal funcionario, para el desempeño del puesto de trabajo de Administrativo del Ayuntamiento de Lobón.
- El nombramiento de D.^a Eva Sánchez Nieves, provista de DNI n.º ****658***, como personal funcionario, para el desempeño del puesto de trabajo de Administrativo del Ayuntamiento de Lobón.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62.1.b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 25 del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

Lobón, 13 de agosto de 2024. El Alcalde, ROBERTO ROMERO GRAGERA.

• • •





AYUNTAMIENTO DE PALOMAS

ANUNCIO de 13 de agosto de 2024 sobre aprobación inicial de la modificación puntual del Plan General Municipal. (2024081340)

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Palomas (Badajoz) por la que se aprueba inicialmente expediente de modificación puntual del Plan General Municipal.

El documento aprobado inicialmente se somete a información pública por plazo de cuarenta y cinco días, en virtud de lo establecido al efecto en el artículo 49.3.d) de la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura y 55 de su Reglamento, periodo durante el cual podrán presentarse cuantas alegaciones se estimen pertinentes.

La documentación aprobada inicialmente podrá ser consultada durante el periodo de información pública en la siguiente dirección de la pagina web de este Excelentísimo Ayuntamiento www.palomas.es.

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Palomas, 13 de agosto de 2024. El Alcalde-Presidente, RUBÉN MARTÍN CALDERÓN.

• • •





AYUNTAMIENTO DE SALVALEÓN

ANUNCIO de 12 de agosto de 2024 sobre convocatoria de una plaza de Maestro/a Educación Infantil, mediante el sistema de acceso libre y a través del procedimiento de concurso-oposición, dentro del proceso extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal. (2024081341)

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz número 246, de 29 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Maestro/a Educación Infantil, mediante el sistema de acceso libre y a través del procedimiento de concurso-oposición, dentro del proceso extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal del Excmo. Ayuntamiento de Salvaleón, incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

El plazo de presentación de instancias solicitando tomas parte en el proceso selectivo será de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en Boletín Oficial del Estado.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica del este Ayuntamiento y el tablón de anuncios.

Salvaleón, 12 de agosto de 2024. El Alcalde, FRANCISCO FLORES ALBARRÁN.

• • •





AYUNTAMIENTO DE TORRECILLAS DE LA TIESA

ANUNCIO de 8 de agosto de 2024 sobre rectificación de errores en la Resolución de Oferta de Empleo Público 2024. (2024081333)

Por Resolución de Alcaldía de fecha 8/08/2024 de este Ayuntamiento, se rectifica error material contenido en la Resolución número 2024-0196 de fecha 18 de julio de 2024 relativo a la Oferta de Empleo Público de 2024 en la que figura en el personal laboral Arquitecto con categoría laboral A1, modificándolo por Arquitecto Técnico con categoría laboral A2, de acuerdo con la plantilla y anexo de personal aprobados con el Presupuesto General de la Entidad.

Torrecillas de la Tiesa, 8 de agosto de 2024. El Alcalde, TOMÁS SÁNCHEZ CAMPO.