



[S U M A R I O]

II

AUTORIDADES Y PERSONAL

2. OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional

Procesos selectivos. Resolución de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se declara aprobado el baremo definitivo de méritos del procedimiento selectivo de acceso al Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria y de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas, convocado por Resolución de 24 de abril de 2023. **13127**

**III****OTRAS RESOLUCIONES****Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social**

Convenios. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Acuerdo de Colaboración entre la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes de la Junta de Extremadura y la Diputación Permanente de la Grandeza de España y Títulos del Reino y la Fundación Cultural de la Nobleza Española para la celebración de la Exposición Felipe VI: una década de la historia de la Corona de España. **13129**

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Recurso. Emplazamiento. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Tributos, por la que se emplaza a los posibles interesados en el recurso contencioso-administrativo tramitado por el procedimiento ordinario n.º 115/2025, seguido a instancias de la mercantil Recreativos Anymatic, SL, que versa sobre resolución de procedimiento de revocación de autorizaciones en materia de juego. **13139**

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Convenios Colectivos. Resolución de 25 de febrero de 2025, 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 X Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA. **13140**

Convenios Colectivos. Resolución de 26 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector comercio de ópticas de la provincia de Badajoz. **13185**

Convenios Colectivos. Resolución de 26 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, en su centro Ecoparque de Villanueva de la Serena. **13222**



Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional

Centros docentes privados. Corrección de errores de la Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se publica la parte dispositiva de la Resolución de 11 de febrero de 2025, de la Consejera, por la que se modifica la autorización administrativa del centro docente privado "Educatec", en Cáceres. **13254**

Autos. Ejecución. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 593/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1299/2021 PA 107/2019. **13257**

Autos. Ejecución. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 574/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1217/2021 PA 107/2019. **13259**

Autos. Ejecución. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 575/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1225/2021 PA 107/2019. **13261**

Autos. Ejecución. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 607/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1377/2021 PA 107/2019. **13263**

Autos. Ejecución. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 612/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1395/2021 PA 107/2019. **13265**

Autos. Ejecución. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 614/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1399/2021 PA 107/2019. **13267**

Autos. Ejecución. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 8/2025, de 6/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1404/2021 PA 107/2019. **13269**



Autos. Ejecución. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 15/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1414/2021 PA 107/2019. **13271**

Autos. Ejecución. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 16/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1420/2021 PA 107/2019. **13273**

Autos. Ejecución. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 603/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1365/2021 PA 107/2019. **13275**

Autos. Ejecución. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 14/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1412/2021 PA 107/2019. **13277**

Autos. Ejecución. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 13/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1410/2021 PA 107/2019. **13279**

Autos. Ejecución. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 595/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1315/2021 PA 107/2019. **13281**

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

Información pública. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Secretaría General, por la que se somete a audiencia e información pública el proyecto de Decreto por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la mejora de la financiación de préstamos a titulares de explotaciones agrícolas de olivar y viña de secano radicadas en Extremadura y se convocan ayudas para el ejercicio 2025. **13283**



Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural

Información pública. Resolución de 5 de marzo de 2025, de la Secretaría General, por la que se acuerda la apertura de un trámite de audiencia e información pública en relación con el proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los/as Agentes del Medio Natural de la Comunidad Autónoma de Extremadura. **13285**

Incendios forestales. Corrección de errores del Anuncio de 21 de febrero de 2025 por el que se publica la ejecución subsidiaria de las actuaciones preventivas de la actualización de la Red de Defensa de la ZAR Monfragüe. **13287**

Diputación Provincial de Cáceres

Tributos. Edicto de 25 de febrero de 2025 sobre el Convenio entre el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria y el Ayuntamiento de Conquista de la Sierra para la delegación de la gestión y recaudación de los tributos locales. **13300**

Convenios. Edicto de 25 de febrero de 2025 sobre Acuerdo de aprobación del Convenio de colaboración entre los Organismos Autónomos de Recaudación y Gestión Tributaria de las Diputaciones Provinciales de Badajoz y Cáceres, para la realización de actuaciones conjuntas para potenciar la eficacia y la excelencia en la gestión pública local. **13310**

Ayuntamiento de Almendralejo

Información pública. Anuncio de 3 de marzo de 2025 sobre aprobación inicial de la modificación del Plan General de Ordenación Urbana. **13318**

Ayuntamiento de Don Benito

Personal funcionario. Anuncio de 4 de marzo de 2025 sobre nombramiento de funcionaria de carrera. **13319**

Ayuntamiento de Montehermoso

Información pública. Anuncio de 4 de marzo de 2025 sobre aprobación inicial de la modificación puntual de las Normas Subsidiarias, para el cambio de calificación de parcelas de dominio y uso público de espacio libre zona verde a viario para dotar de acceso a la parcela n.º 1 de la 1.ª fase del polígono industrial de Montehermoso. **13320**



Ayuntamiento de Zafra

Planeamiento. Anuncio de 3 de marzo de 2025 sobre aprobación definitiva de la modificación puntual de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana. **13321**

**II****AUTORIDADES Y PERSONAL****2. OPOSICIONES Y CONCURSOS****CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se declara aprobado el baremo definitivo de méritos del procedimiento selectivo de acceso al Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria y de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas, convocado por Resolución de 24 de abril de 2023. (2025060774)

Mediante Resolución de 24 de abril de 2023 (DOE núm. 81, del 28 de abril), de la Dirección General de Personal Docente, se convocan procedimientos selectivos de acceso al Cuerpo de Catedráticos a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para el Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria y de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas.

Conforme determina la base VI de la convocatoria, apartado 6.2, la Dirección General de Personal Docente dictará resolución, que se publicará en el Diario Oficial de Extremadura, por la que se declarará aprobado el baremo provisional de méritos.

Dando cumplimiento a lo anterior, en el DOE núm. 135, de 12 de julio, se publica la Resolución de 9 de julio de 2024, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se declara aprobado el baremo provisional de méritos del procedimiento selectivo de acceso al Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria y de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas, convocado por Resolución de 24 de abril de 2023, concediéndose a las personas aspirantes un plazo de diez días hábiles, desde el día siguiente a su publicación, para subsanar y efectuar reclamaciones.

Por otra parte, el apartado 6.4 de la base VI establece que la resolución de las reclamaciones y subsanaciones se entenderá efectuada con la publicación de la resolución de la Dirección General de Personal Docente elevando a definitivas las puntuaciones del baremo de méritos.

En virtud de lo anterior, transcurrido el plazo de presentación de reclamaciones y subsanaciones y resueltas las mismas, esta Dirección General de Personal Docente,



RESUELVE:

Primero. Elevar a definitivas las puntuaciones del baremo de méritos del procedimiento selectivo de acceso al Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria y de Escuelas Oficiales de Idiomas.

Segundo. Ordenar la publicación del baremo definitivo de méritos en la dirección de internet <http://profex.educarex.es> (portal PROFEX), el mismo día de la publicación de la presente resolución.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, las personas interesadas podrán interponer ante el mismo órgano que la dicta, recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Mérida, 3 de marzo de 2025.

El Director General de Personal Docente,
(PD, Resolución de 9 de agosto de 2023,
DOE núm. 156, de 14 de agosto),

DAVID MORENO REGO

• • •



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

RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2025, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Acuerdo de Colaboración entre la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes de la Junta de Extremadura y la Diputación Permanente de la Grandeza de España y Títulos del Reino y la Fundación Cultural de la Nobleza Española para la celebración de la Exposición Felipe VI: una década de la historia de la Corona de España. (2025060783)

Habiéndose firmado el día 28 de febrero de 2025, el Acuerdo de Colaboración entre la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes de la Junta de Extremadura y la Diputación Permanente de la Grandeza de España y Títulos del Reino y la Fundación Cultural de la Nobleza Española para la celebración de la Exposición Felipe VI: una década de la historia de la Corona de España, 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 Acuerdo que figura como anexo de la presente resolución.

Mérida, 6 de marzo de 2025.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL



ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO,
JÓVENES Y DEPORTES DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y LA DIPUTACIÓN
PERMANENTE DE LA GRANDEZA DE ESPAÑA Y TÍTULOS DEL REINO Y LA FUNDACIÓN
CULTURAL DE LA NOBLEZA ESPAÑOLA PARA LA CELEBRACIÓN DE LA EXPOSICIÓN
FELIPE VI: UNA DÉCADA DE LA HISTORIA DE LA CORONA DE ESPAÑA.

Mérida, 28 de febrero de 2025.

REUNIDOS

De una parte, la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes (en adelante, CCTJD), con domicilio a estos efectos en avenida Valhondo, s/n., Edificio Mérida III Milenio, Módulo 6, 4.ª Planta, 06800 Mérida, Badajoz, España, representada en este acto por D. José Luis Gil Soto, Secretario General de la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes de la Junta de Extremadura, cargo para el que fue nombrado por Decreto 97/2023, de 28 de julio (DOE núm. 146, de 31 de julio), en virtud de las competencias que le atribuye la Resolución de 2 de agosto de 2023, de la Consejera, por la que se delegan competencias en diversas materias (DOE núm. 151, de 7 de agosto).

Y de otra parte, la Diputación Permanente y Consejo de la Grandeza de España y Títulos del Reino con CIF núm. V-78968419, (en adelante, la Diputación de la Grandeza y Títulos del Reino o DGET) y la Fundación Cultural de la Nobleza Española (en adelante, la Fundación Cultural de la Nobleza o FCNE), con CIF núm. G-80510126, ambas con domicilio a estos efectos en calle Ayala, 3, 4.º centro, 28001 Madrid, España, representadas en este acto por la Excm. Sra. D.ª María Cristina de Ulloa y Solís-Beaumont, duquesa de Arcos, en relación con la primera en calidad de decana, de conformidad con las facultades que le atribuyen los Estatutos de dicha Diputación, promulgados por Real Orden de 21 de julio de 1915 ("Gaceta de Madrid" del 22) y modificados por la Asamblea de la Corporación en su reunión del día 6 de julio de 1999 ("BOE núm. 263 Miércoles 3 noviembre 1999) y en virtud de escritura de protocolización de acuerdos otorgada por la Diputación de la Grandeza y Títulos del Reino ante el Notario de Madrid D. Carlos Mateo, en fecha 26 de mayo de 2022, con el número cuatrocientos veintitrés de su protocolo; y en relación con la segunda en calidad de presidenta en virtud de poder otorgado ante el Notario de Madrid D. Juan Manuel Lozano Carreras en fecha 13 de julio de 2022 con número mil quinientos sesenta y seis de su protocolo.

En lo sucesivo, la CCTJD y la DGET/FCNE, podrán ser denominados conjuntamente como las "Partes".

Las Partes, manifestando tener capacidad bastante para el otorgamiento del presente Acuerdo de colaboración (en adelante, el Acuerdo), en la representación que actúan,

EXPONEN

I. Que la CCTJD posee las competencias en materia de patrimonio y promoción cultural en virtud del Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio y que se concretan en el Decreto 236/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes. Así mismo, el artículo 9.1.48 de la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de Extremadura, dispone que la Comunidad ostenta la competencia exclusiva en materia de museos, archivos, bibliotecas y otros centros culturales y de depósito de interés para la Comunidad Autónoma que no sean de titularidad estatal. Y por otro lado, el artículo 11.10 del Estatuto de Autonomía le atribuye como competencia ejecutiva "los museos, archivos, bibliotecas y otras colecciones de naturaleza análoga de titularidad estatal cuya gestión no se reserve el Estado".

Así también, según el artículo 2.4 de la Ley 2/1999, de 29 de marzo, de Patrimonio Histórico y Cultural de Extremadura, la Junta de Extremadura adoptará las medidas necesarias para facilitar su colaboración con las demás Administraciones Públicas, así como con instituciones públicas o privadas. Fomentará intercambios culturales y promoverá la celebración de convenios y acuerdos para la mejor difusión del Patrimonio Histórico y Cultural extremeño.

II. Que la DGET tiene atribuida la representación y dirección de la Grandeza de España y de los Títulos del Reino y le corresponde, además, la propuesta de cuanto se estime mejor al servicio de España, del Rey y de los Grandes y Títulos del Reino. Está expresamente facultada para el ejercicio de las funciones establecidas en la legislación vigente en materia de títulos nobiliarios, como órgano informante del Ministerio de Justicia en los expedientes administrativos relativos a sucesiones, rehabilitaciones y autorizaciones de uso en España de títulos extranjeros, de conformidad con lo establecido en los artículos once y catorce de sus Estatutos, aprobados por Orden del citado ministerio de 8 de octubre de 1999. Asimismo, a la DGET le corresponde la organización y cuidado del archivo, la biblioteca y la publicación de la relación de la Grandeza y de los Títulos del Reino de España y la FCNE es, de conformidad con sus estatutos, una fundación privada, de ámbito nacional, de interés general y sin fin lucrativo que tiene por objeto promover y apoyar cuantas acciones tengan relación con la preservación y difusión del patrimonio histórico y cultural español.

III. Que el 19 de junio de 2024 se han cumplido diez años de la Proclamación de Su Majestad el Rey Felipe VI como Rey de España.

IV. Que, con motivo de dicho aniversario, la DGET y la FCNE han considerado realizar un proyecto de conmemoración con el fin de reflejar y difundir a la sociedad el contenido de los diez años de Reinado de Felipe VI mediante diversas actividades.



V. Que la CCTJD y la DGET y la FCNE están interesadas en colaborar en el citado proyecto mediante la celebración de la Exposición Felipe VI. Una década de la Historia de la Corona de España en marzo de 2025, en la ciudad de Cáceres, colaboración que se concretará en los términos descritos en el presente Acuerdo.

VI. Que las Partes han mantenido conversaciones a los efectos de determinar los términos de dicha colaboración en relación con la exposición citada.

Y en virtud de lo expuesto, reconociéndose las Partes plena capacidad legal para contratar y obligarse, suscriben el presente Acuerdo sujeto a las siguientes

CLÁUSULAS

1. Objeto del acuerdo.

Constituye el objeto del Acuerdo el establecimiento del marco de colaboración entre las Partes, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la celebración en la Comunidad Autónoma de Extremadura de la exposición Felipe VI. Una década de la Historia de la Corona de España, un proyecto sin ánimo de lucro cuyo objetivo es reflejar y difundir a la sociedad el contenido del Reinado.

La citada exposición, compuesta por material audiovisual y fotográfico, será celebrada en Extremadura entre los meses de marzo y abril de 2025.

La exposición incluye una obra audiovisual o vídeo conmemorativo sobre el Reinado de Felipe VI elaborada por TBS-Telefónica, colaborador tecnológico exclusivo en el Proyecto.

Las partes colaborarán en la difusión de la exposición con un folleto informativo o Gaceta de la exposición y una página web (www.felipesextounadecada.com/es), que incorporará el citado vídeo conmemorativo, así como material gráfico y audiovisual, junto con la información de la itinerancia de la exposición.

2. Obligaciones de las partes.

2.1. Obligaciones de la CCTJD.

- Garantizar las condiciones necesarias para la celebración de la exposición Felipe VI. Una década de la Historia de la Corona de España en los términos dispuestos en este acuerdo.
- Celebrar la citada exposición entre los meses de marzo y abril de 2025.
- Ceder como espacio de exhibición de la citada exposición el Archivo Histórico Provincial de Cáceres.



- Cursar las autorizaciones pertinentes para desarrollar los trabajos y acciones necesarias para la instalación (montaje y desmontaje) de la exposición en el Archivo Histórico Provincial de Cáceres. La exposición se insertará dentro del recorrido habitual de la visita al Archivo Histórico Provincial de Cáceres y será carácter gratuito para los visitantes.
- Coordinar y participar en los trabajos de transporte, montaje y desmontaje de la exposición en su sede de Cáceres.
- Asegurar los recursos técnicos y humanos para la producción, transporte, montaje y desmontaje de la exposición con el apoyo y la supervisión del arquitecto y museógrafo D. Francisco Bocanegra.
- Asegurar la divulgación de la exposición con medios propios y en los términos comúnmente acordados.
- Colaborar en la comunicación del evento y la publicidad institucional de la exposición.
- Asegurar los medios técnicos y recursos humanos para la vigencia de la exposición.
- Asegurar el servicio de seguridad y limpieza diaria del espacio expositivo.
- Garantizar el suministro eléctrico necesario para el funcionamiento del audiovisual que se instalará en la exposición.
- Garantizar las condiciones necesarias para que la exposición se mantenga abierta al público dentro del horario de funcionamiento del espacio expositivo.

2.2. Obligaciones de la DGET y la FCNE.

La DGET y FCNE es la encargada de la organización y coordinación del Proyecto a nivel nacional, lo que se materializará en los siguientes aspectos:

- i. Coordinación y financiación del comisariado del Proyecto, contando con los servicios profesionales del historiador, D. Enrique Moradiellos y el foto-historiador D. Publio López-Mondéjar.
- ii. Coordinación y financiación del diseño, montaje y desmontaje de la Exposición en el Palacio Real de Madrid, contando con los servicios profesionales del museógrafo D. Francisco Bocanegra.
- iii. Coordinación de las Exposiciones fotográficas en diversas ciudades de la geografía española, prestando apoyo y asesoramiento a las instituciones organizadoras de la exposición en cada sede en relación con las distintas áreas del Proyecto.



- iv. Coordinación y gestión de los elementos audiovisuales del Proyecto desarrollados por su colaborador tecnológico exclusivo, la sociedad Telefónica Broadcast Services, SLU (TBS) perteneciente al Grupo Telefónica, para su incorporación a las Exposiciones fotográficas, las obras literarias, las obras audiovisuales y la página web que conformarán el Proyecto.
- v. Coordinación y gestión de los derechos de propiedad intelectual sobre los contenidos audiovisuales (vídeo conmemorativo) y gráficos (fotografías de la Exposición) cuyo uso ha sido cedido, con carácter exclusivo, para la consecución del Proyecto por diversas instituciones y medios colaboradores como la Casa Real, Radio Televisión Española (RTVE), El País, ABC, World Jurist Association (WJA), etc.

Asimismo, la DGET y la FCNE se comprometen a facilitar lo siguiente:

- i. Presencia de la denominación de "Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes" "Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural" y de "Junta de Extremadura" en la publicidad, soportes de comunicación y en notas de prensa relativos a las actividades que comprende el Proyecto en la medida en que sea posible introducir las credenciales de los organizadores del Proyecto en cada una de ellas.
- ii. Presencia de la denominación "Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes" "Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural" y de "Junta de Extremadura" como organizadores, en la Gaceta de la Exposición, en el vídeo conmemorativo y en la página Web del mismo.
- iii. Invitación a los diversos actos y/o actividades que se realicen en relación el Proyecto y en las diversas ciudades de la geografía española en la que se lleven a cabo las exposiciones.

4. Derechos de propiedad intelectual e industrial.

A los efectos de este Acuerdo, se entienden por "Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial" todos los derechos reconocidos por cualquier normativa aplicable de propiedad intelectual para cualquier finalidad y para cualquier modalidad de uso (en particular, los derechos de autor y los derechos afines o conexos a los derechos de autor), así como todos los derechos reconocidos por cualquier normativa aplicable de propiedad industrial (en particular modelos y dibujos industriales, diseños y marcas), incluyendo igualmente los nombres de dominio, know-how y derechos de imagen de personas físicas, estén registrados, solicitados o sin registrar; incluyendo, en cualquier caso, la facultad de solicitar los registros e inscripciones oportunos para la obtención o protección de estos derechos.



Los Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial titularidad de cada una de las Partes con carácter previo a la ejecución del Acuerdo, seguirán siendo titularidad de las Partes y nada de lo establecido en este documento supondrá el otorgamiento a favor de la otra Parte de ningún derecho o licencia con respecto a los mismos.

Los Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial relativos a los contenidos de las Exposiciones, la Gaceta, obra/s audiovisuales y página web que conforman el Proyecto son propiedad y/o titularidad de terceros, con carácter enunciativo pero no limitativo: de la Casa Real, Radio Televisión Española, TBS (Grupo Telefónica), WJA, así como diversos medios de comunicación o agencias como ABC, El País, Getty Images, Agencia EFE y han sido cedidas a la DGET y la FCNE única y exclusivamente para la consecución del objeto del Proyecto.

Por lo tanto, la CCTJD y sus colaboradores se comprometen a que cualquier uso de las imágenes, contenidos audiovisuales y cualesquiera otros materiales incorporados, en cualquier soporte o formato, que lleven aparejados Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial titularidad de terceros, se lleve a cabo mediando siempre el consentimiento expreso de la DGET y FCNE y/o de su titular, con estricta observancia de los términos establecidos en la correspondiente autorización y, en todo caso, con la única finalidad de cumplir con el objeto del presente Acuerdo.

Las Partes y sus empleados no podrán utilizar los contenidos o materiales del Proyecto para fines diversos a la ejecución del presente Acuerdo, sin expresa autorización de la DGET y FCNE.

5. Duración y terminación del acuerdo.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y finalizará una vez concluya el desmontaje o dispersión de la exposición, pudiendo ser prorrogado por acuerdo expreso y por escrito de las Partes.

Se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

Son causas de resolución:

- i. El transcurso del plazo de vigencia del Acuerdo sin haberse dispuesto la prórroga del mismo.
- ii. El acuerdo expreso y por escrito de las Partes.
- iii. El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, cualquiera de las Partes podrá notificar a la Parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones



o compromisos que se consideran incumplidos. Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la Parte que lo dirigió notificará a la Parte incumplidora la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el Acuerdo.

- iv. Por cualquier otra causa distinta de las anteriormente previstas o en la legislación vigente.

6. Confidencialidad de la información.

Las Partes reconocen que en virtud de este Acuerdo se les ha suministrado, han recibido y, en su caso, van a seguir recibiendo; información confidencial en relación con el Proyecto.

A los efectos de la presente Cláusula, se entenderá por "Información Confidencial": cualquier información que las Partes obtengan recíprocamente como consecuencia de la formalización y ejecución del presente Acuerdo en relación con el Proyecto, con independencia de que se obtenga de forma escrita como verbal y del tipo de soporte en el que se encuentre recogida. Se entenderá, asimismo, como información confidencial el presente Acuerdo y sus anexos.

En virtud de lo anterior, las Partes se comprometen expresa e irrevocablemente a no revelar, divulgar, o utilizar con cualquier propósito distinto del objeto del presente Acuerdo, ninguna Información Confidencial que le haya sido revelada durante su vigencia, ni tras su finalización, cualquiera que sea la causa de la terminación del mismo.

Del mismo modo, las Partes se obligan a no revelar la Información Confidencial a terceros no relacionados con el Proyecto, a sus empleados, agentes o asesores profesionales, con excepción de los empleados, agentes o asesores profesionales que cuya intervención sea necesaria para el desarrollo del Acuerdo y que deban tener acceso a la misma en relación con dicha finalidad.

Las Partes se comprometen a adoptar todas las medidas que sean razonables para proteger la Información Confidencial y evitar la divulgación o uso no consentido de la misma por terceros ajenos al Acuerdo.

La presente Cláusula sobrevivirá a la terminación del Acuerdo, con independencia de la causa de la misma.

7. Protección de datos.

Las Partes se comprometen a cumplir con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente Acuerdo.



En este sentido, las Partes acuerdan que los datos personales de las personas físicas intervinientes y aquellos a los que se pueda acceder como consecuencia de la celebración del mismo serán objeto de tratamiento automatizado y serán incorporados a ficheros responsabilidad de cada Parte, con la finalidad de llevar a cabo la gestión y operatividad de la relación contractual.

La base jurídica que legitima el tratamiento es la ejecución del Acuerdo. Los datos serán conservados durante el tiempo que establezcan las leyes aplicables y sólo se cederán a terceros en cumplimiento de obligaciones legales y de la formalización del mismo mediante firma digital.

Los interesados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición, dirigiéndose a la dirección tanto de la CCTJD, la DGET o la FCNE que figuran en el encabezamiento del Acuerdo.

8. Cesión.

Los compromisos adquiridos por las Partes en virtud del presente Acuerdo son personales, indivisibles e intransferibles. En consecuencia, las Partes no podrán ceder o transferir en favor de terceros su posición contractual derivada del Acuerdo, como tampoco podrá transmitir, total o parcialmente, los derechos y/u obligaciones que dimanen del mismo, sin el consentimiento previo, expreso y por escrito de la otra Parte.

9. Difusión y referencias al acuerdo.

Las Partes deberán obtener el previo consentimiento de las otras Partes, para hacer cualquier anuncio público o cualquier referencia, en cualquier medio acerca de la existencia del presente Acuerdo, de su objeto y contenido.

Mediante el presente Acuerdo y únicamente para su ejecución durante la vigencia del mismo, las Partes se autorizan, mutuamente, a utilizar sus respectivas marcas y/o logotipos, con el fin de desarrollar el objeto del presente Acuerdo, así como las actividades promocionales que las mismas adopten en relación con el mismo. En particular, el uso de los signos distintivos por las partes se realizará de conformidad con el contenido, medios y ámbito objetivo, temporal y territorial del presente Acuerdo. En todo caso, cuando en virtud del Acuerdo, las partes vayan a utilizar el nombre, imágenes, marcas o logotipos de la otra Parte, deberán atenerse a las instrucciones que, en cada momento, le indique la otra Parte.

Las Partes se comprometen, por tanto, a realizar un uso responsable, adecuado y diligente de los signos distintivos de la otra Parte, de conformidad con la ley, la moral y el orden público.



La CCTJD, la DGET y la FCNE se comprometen a reconocer la colaboración de la Junta de Extremadura como co-organizador de la Exposición Y autorizando la inserción de los correspondientes logotipos en la documentación, cartelería y soportes de comunicación y publicidad que se realicen en relación con la exposición, en los términos acordados por las Partes, aplicando las directrices de imagen externa que corresponda.

10. Mecanismos de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del acuerdo y de los compromisos adquiridos por los firmantes.

A fin de procurar el desarrollo y seguimiento de este Acuerdo, se constituirá una Comisión de Seguimiento formada por un miembro de cada una de las Partes.

La Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde que el Acuerdo sea eficaz y tendrá como finalidad promover las acciones que permitan cumplir los objetivos y condiciones estipuladas en el mismo, así como la interpretación de sus cláusulas.

Dicha Comisión se reunirá física o virtualmente con una periodicidad trimestral y siempre que las Partes lo decidan, a propuesta de cualquiera de ellas. Tendrá capacidad de decidir sobre la modificación, vigencia o resolución del Acuerdo, dentro de lo suscrito en el propio Acuerdo. Todas las decisiones que se adopten en las reuniones serán acordadas por unanimidad. En su primera reunión, la Comisión elegirá a las personas que la presidan y que levanten actas de sus reuniones.

11. Ley aplicable y resolución de conflictos.

El presente Acuerdo está regulado por la legislación española. En particular, el presente Acuerdo tiene naturaleza administrativa, siéndole de aplicación el título preliminar, capítulo VI, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las controversias que pudieran surgir entre las Partes como consecuencia de la ejecución del Acuerdo deberán solventarse por mutuo acuerdo de las mismas en el seno de la Comisión de Seguimiento. Si no pudiera alcanzarse dicho acuerdo, serán de conocimiento y competencia del orden jurisdiccional contencioso administrativo, con arreglo a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y en prueba de aceptación y conformidad, las Partes suscriben el presente Acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes de la Junta de Extremadura.

El Secretario General,

PD, Resolución de 2 de agosto de 2023 (DOE núm. 151, de 7 de agosto),

D. JOSÉ LUIS GIL SOTO

Diputación Permanente y Consejo de la Grandeza de España y Títulos del Reino.

Fundación Cultural de la Nobleza Española,

DÑA. MARÍA CRISTINA DE ULLOA Y SOLÍS-BEAUMONT

Duquesa de Arcos



CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Tributos, por la que se emplaza a los posibles interesados en el recurso contencioso-administrativo tramitado por el procedimiento ordinario n.º 115/2025, seguido a instancias de la mercantil Recreativos Anymatic, SL, que versa sobre resolución de procedimiento de revocación de autorizaciones en materia de juego. (2025060789)

Dando cumplimiento al requerimiento efectuado por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, se hace pública la interposición de recurso contencioso-administrativo tramitado por el procedimiento ordinario 0000115/2025, seguido a instancias de la mercantil Recreativos Anymatic, SL, contra la Resolución de 3 de enero de 2025.

Por ello se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse, si a su derecho conviene, ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de nueve días a contar desde el siguiente al de publicación de esta resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 6 de marzo de 2025.

La Directora General de Tributos,
FÁTIMA PABLOS MATEOS

• • •





CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2025, 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 X Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA. (2025060776)

Visto el texto del "X Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA, (código convenio REGCON 81000012011986), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2024, de una parte, por la Dirección de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA, en representación de la parte empresarial, y de otra, por los Delegados del Personal, en representación de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

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, 25 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



X CONVENIO COLECTIVO

En Badajoz, a 17 de diciembre de 2024 se reúnen de una parte la Dirección de la Empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA, representada por Adrián Urbano Guiberteau y Fernando Castiella López-Arostegui, y de la otra los delegados de personal de Corporación de Medios de Extremadura, SA, en Badajoz Manuel Macarro Asensio, Natalia Reigadas Peralta, Antonio Chacón Felipe y Cristina Núñez Nebreda (Delegada Cáceres), ambas partes acuerdan el presente Convenio Colectivo.

I. Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El objeto del presente convenio colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de Corporación de Medios de Extremadura, SA. Afectará a la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo constituidos, quedando excluidos el personal del Grupo 0, o el personal con quienes la Empresa lo haya concertado o concierte expresamente.

Quedarán expresamente excluidos en todos los ámbitos del presente convenio:

- Consejeros, personal de alta dirección.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los corresponsales y colaboradores literarios, gráficos y audiovisuales, fijos o esporádicos, con una relación mercantil con la empresa, que reciban un pago por prestación de servicios.
- Los agentes comerciales o publicitarios que prestan servicio para Corporación de Medios de Extremadura, SA, con libertad de representar a otras personas físicas o jurídicas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal autónomo o perteneciente a empresas de servicios, como el de distribución, cobros u otros, que tengan suscrito un contrato de prestación de servicios con Corporación de Medios de Extremadura, SA.
- Becarios.
- Asesores.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Extremadura.



La duración del mismo será de cuatro años, desde 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 3. Prórroga.

El Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, siendo prorrogado en todo su articulado hasta la firma del nuevo convenio, fecha en la que quedarán sin vigencia todas las normas contenidas en el anterior.

En caso de no ser denunciado, se considerará prorrogado íntegramente por años naturales y las partes se comprometen a iniciar las conversaciones de los aspectos económicos en el mes de febrero siguiente al vencimiento del Convenio Colectivo o de su prórroga.

Artículo 4. Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 5. Revisión por mejoras.

Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio Colectivo el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que, en cómputo anual, sean superiores a la totalidad de las pactadas en el mismo.

Artículo 6. Revisión e indivisibilidad.

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio Colectivo se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que los Juzgados de lo Social, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimasen que alguno de los acuerdos considerados fundamentales por cualquiera de las partes, fuera contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 7. Absorción.

Las mejoras económicas de naturaleza salarial que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por las disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

**Artículo 8. Comisión paritaria.**

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el Convenio, se formará una Comisión Paritaria constituida por 6 vocales, tres designados por la empresa y otros tres designados por los representantes de los trabajadores; de los cuales al menos dos de cada representación serán elegidos de entre los que constituyeron la mesa negociadora de este convenio. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

II. Organización del trabajo**Artículo 9. Aplicación de la racionalización.**

Ambas partes coinciden en la necesidad de mantener abierto el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo.

Se entiende por reconversión tecnológica la modificación del proceso productivo que conlleve un cambio de las funciones de los puestos de trabajo, variación del contenido y/o condiciones de los mismos. Antes de la reconversión se hará una nueva clasificación y valoración de los puestos de trabajo afectados, de conformidad con las normas de este Convenio y las disposiciones vigentes.

De igual manera, y dentro del mismo espíritu de adecuación de los recursos, ambas partes consideran de importancia el adoptar los nuevos métodos, sistemas y herramientas que, con motivo de la actualización tecnológica, surjan en el mercado.

Artículo 10. Funciones de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenerse en todo momento su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

- 1) El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, procesos de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
- 2) La adjudicación a cada puesto de trabajo del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
- 3) La determinación o exigencias de los rendimientos a actividad normal, y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo, oído el comité de empresa.



- 4) Asignar a los trabajadores las funciones que configuren su puesto de trabajo siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.
- 5) Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
- 6) La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles.
- 7) La amortización de plazas, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.
- 8) La movilidad y redistribución del personal de la empresa dentro del Centro de Trabajo, en función de las necesidades de la organización.
- 9) Mantener la plantilla necesaria para la realización del trabajo en días festivos.

Artículo 11. Obligaciones de la dirección de la empresa.

1. Participación del personal:

- 1.1. La Dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los responsables de los distintos departamentos o secciones, personal afectado y a los representantes legales del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento o sección.
- 1.2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.
- 1.3. Cuando la magnitud e importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes legales del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

2. Mantenimiento de categoría y retribución.

- 2.1. El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservará el grupo profesional que viniese disfrutando, dentro de su área funcional.



2.2. Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el punto precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio por imperativo de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante del sector o sección y examinado el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

3. Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que pueda adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo, no supondrán, en ningún caso, extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

La Empresa, en cumplimiento de lo convenido en este apartado, mantendrá la relación laboral y, por tanto, renuncia al planteamiento de expediente de crisis o de regulación de empleo como medio para el ajuste de plantillas. No obstante, y de cara a los casos de reconversión tecnológica, podrá, de acuerdo con los trabajadores a quienes interese la oferta, convenir con éstos la extinción de la relación laboral mediante indemnizaciones, e incluso excepcionalmente de acuerdo con los mismos y con la intervención del Comité, plantear en su caso expediente de regulación de empleo para lograr las ventajas sociales que las leyes establecen o establezcan.

III. Grupos profesionales

(Ver anexo II)

Artículo 12. Contratación.

La contratación del personal será al amparo de la legislación vigente en cada momento.

Para la contratación eventual por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad, tal y como establece el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, Corporación de Medios de Extremadura, SA, podrá acogerse a esta modalidad de contratación por tiempo máximo de 6 meses según lo legalmente previsto.

En cuanto al resto de modalidades de contratación temporal, se estará a lo previsto legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Período de prueba.

Para todo el personal fijo de nuevo ingreso, se establece un período de prueba de 18 meses.



Para los contratos de duración determinada se establece como período de prueba la duración máxima prevista en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

El período de prueba deberá concertarse por escrito.

IV. Jornada, vacaciones, descansos, permisos y excedencias

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Se establece con carácter general la semana laboral de 40 horas (1796 horas) de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a domingo.

Por la singularidad del trabajo de redacción, a este personal se le asignará tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente una persona durante la jornada laboral. Se dará por concluida la jornada una vez realizada la tarea.

Tendrá que cubrir las necesidades informativas que surjan en cualquier momento, por hechos o circunstancias urgentes y no previstas. Se estará a lo establecido legalmente en cuanto al tiempo de descanso que será de 12 horas entre jornadas.

Artículo 15. Descanso semanal.

Se establece para todo el personal el equivalente a dos días de descanso semanal.

Aquellos trabajadores que realizan su jornada laboral de lunes a viernes, cuando un festivo coincida en sábado, dispondrán de medio día de descanso adicional.

Artículo 16. Horario.

La dirección de la Empresa, cuando las necesidades de producción y organización así lo aconsejen, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos para cada trabajador o sección en dos horas como máximo, una sola vez al año y sin perjuicio económico para el personal afectado.



El trabajo de personal de redacción que esté haciendo funciones de calle se considera a tarea. También se establecen en redacción horarios de mañana y tarde.

Los horarios establecidos en redacción incluyen al personal de digital, que tiene jornada continua y jornada partida rotatorias semanales.

El personal que realiza funciones de edición y el personal que no realiza funciones periodísticas pero está dentro de la sección de redacción tendrán horario continuado o partido.

El personal de administración tendrá horario de mañana y tarde.

Los trabajadores de digital tendrán turnos rotatorios semanales (4 turnos al mes). Si se les cambiara el horario o el turno más de los cuatro cambios establecidos, se les abonará en la nómina de dicho mes un complemento en concepto de "alteración horaria", con las siguientes cantidades, sin que tenga repercusión en pagas extras, vacaciones, etc.

- Uno o dos cambios adicionales de los establecidos en el mes: 80 €.
- Tres o cuatro cambios adicionales de los establecidos en el mes: 110 €.

Para el cómputo del número de cambios en la edición digital no se tendrán en cuenta los debidos a sustitución por la ausencia de un trabajador imprevista o por acontecimientos extraordinarios.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto. El trabajador deberá presentarse en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de este. Todo el personal afecto a este convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo si así lo determinase la Empresa.

La Empresa publicará en los tablones de anuncio los horarios de los distintos Departamentos.

En el anexo III se establece el horario ordinario básico general y turnos de trabajo para 40 horas semanales.

Artículo 17. Duración de las vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, con la excepción del que no ingresara el día uno de enero, en cuyo caso su período sería proporcional al tiempo de alta.

Su disfrute se realizará, preferentemente, y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, dándose preferencia dentro de cada sección y grupo profesional a los que tengan hijos en edad escolar (tres a dieciséis años actualmente). En caso de igualdad, y también para los no afectados por el párrafo anterior, la elección de vacaciones será por turno rotatorio dentro de la sección y grupo profesional.



La organización de los planes de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento. Dentro del primer trimestre natural de cada año, se publicarán los calendarios y número de trabajadores que, por sección, disfrutarán las vacaciones.

Cada Responsable de Sección, de acuerdo con las preferencias del personal a su cargo, asignará a cada trabajador el período que le corresponda. Dentro de cada Departamento o Sección, los componentes podrán arbitrar normas que, respetando las generales acordadas, sean más beneficiosas para ellos, pudiendo fraccionar las vacaciones en dos periodos.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en este proceso será resuelta por la Comisión Paritaria.

Las vacaciones del personal en los meses que éstas comenzaran en domingo se iniciarán el día siguiente laborable y terminarán el último día de dicho mes. Los días que pudieran quedar hasta cumplir el período vacacional se disfrutarán una vez concluidas las vacaciones de la sección.

Los trabajadores siempre que sea posible se cogerán semanas naturales completas. En caso de que sea inferior a 7 días, los descansos serán la parte devengada por el tiempo trabajado.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de la incorporación al trabajo.

Artículo 18. Disfrute de vacaciones fuera de meses de verano.

El personal que por necesidades del servicio tuviera que disfrutar su período normal de vacaciones en los meses de abril, mayo, junio u octubre, percibirá la cantidad de 113,79 euros en concepto de complemento vacacional, mientras que si el disfrute de dicho período vacacional se realizara por los mismos motivos en los meses de enero, febrero, marzo, noviembre o diciembre, el mencionado complemento sería de 151,71 euros.

Artículo 19. Días por asuntos propios.

Con carácter general se establece que todo el personal sujeto a convenio tendrá derecho a disfrutar de tres días de asuntos propios.

Artículo 20. Solicitud de permisos.

Todos los permisos, cuya concesión sea potestativa de la empresa, serán solicitados por escrito al Jefe del Departamento correspondiente, quien en el más breve plazo posible contestará en cualquiera de los sentidos.

**Artículo 21. Permisos.**

Se establecen, para caso de necesidad, los siguientes permisos retribuidos:

- a) Contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho, quince días naturales, los cuales podrán acumularse, en todo o en parte, al período anual de vacaciones cuando las necesidades del trabajo así lo permitan.
- b) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos, un período de cuatro días ampliable a seis en caso de desplazamiento fuera de su residencia.

Cuando se trate del fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos o nietos políticos, dos días, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento fuera de la residencia habitual.

- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Traslado de domicilio, dos días.
- e) En cuanto a asistencia a exámenes o un deber de carácter público o sindical, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Revisiones médicas de enfermedades graves, crónicas o congénitas de trabajadores, cónyuge e hijos, dos días al año si la revisión requiere un desplazamiento fuera de su residencia.
- g) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica de trabajadores, cónyuge e hijos en el lugar de residencia.
- h) Independientemente de los permisos anteriores, en los casos debidamente justificados (bodas, bautizos, etc.), se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Empresa el derecho a abonar o no los salarios durante la vigencia del período de permiso.

Para todos los apartados anteriores en los que se hace referencia a la figura del cónyuge se podrá sustituir por la de la persona con la que el trabajador conviva de manera estable y así lo haya comunicado con los datos de identificación necesarios a RRHH con antelación al hecho causante.



En el resto de supuestos no regulado expresamente en este artículo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Comunicación de no asistencia.

Con el fin de prever la racionalización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor antelación y, a ser posible, antes de la hora reglamentaria de entrada al mismo. Todas las ausencias deberán ser justificadas en el plazo máximo de 3 días, salvo circunstancias excepcionales.

Artículo 23. Excedencia.

Se estará a lo establecido legalmente en cada momento.

V. Retribuciones**Artículo 24. Retribuciones: Clasificación.**

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio Colectivo serán las siguientes:

Conceptos mensuales.

Salario Base.

De vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias de: Extra de beneficios (febrero), junio, septiembre y Navidad.

Artículo 25. Salario base.

A cada trabajador se le asignará el salario que corresponda a su grupo profesional y nivel, según la tabla anexa. En el salario queda incluido que el descanso en Corporación de Medios de Extremadura, SA, tiene carácter semanal y no dominical, sin que los trabajadores perciban retribución alguna por trabajar en domingo.

Artículo 26. Complementos de puesto de trabajo.

— Nocturnidad:

Se entiende por nocturnidad el complemento que se abona a ciertos trabajadores que realizan su jornada de trabajo coincidiendo, en todo o en parte, entre las 22,00 y las 6,00 horas.



Tiene el carácter de plus de puesto de trabajo. El importe a percibir será el que figura en la tabla salarial y se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno. En el momento en el que un trabajador, por razones técnicas, organizativas o de producción, dejase de realizar la jornada nocturna, le desaparecerá el plus de nocturnidad.

Plus de delegación:

Se abonará a la persona que, estando a cargo de una Delegación, asuma la representación de la misma tanto desde el punto de vista del trabajo periodístico como de la representación del periódico en la ciudad donde se ubique y, en este sentido, supervisa y coordina la labor de las personas de la Delegación. La asignación será de 227,49 euros mensuales durante el tiempo que realice esta función.

Artículo 27. Tablas salariales.

Anexo V.

Artículo 28. Dietas.

Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera de su lugar de residencia habitual, la empresa autorizará y abonará los gastos de hotel, que deberán justificarse mediante presentación de factura a nombre de la empresa. Además se concederá una dieta de 80 euros. El día de salida devengará dieta completa, y también el de llegada aunque se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

La salida por la mañana y llegada a partir de las cuatro de la tarde devengará media dieta, que será de 40 euros.

Artículo 29. Viajes por cuenta de la empresa.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa. Los medios de transporte serán siempre los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

Al trabajador que, al servicio de la Empresa, utilice su vehículo propio, se le pagará el kilómetro desplazado a 0,31 euros.

Artículo 30. Otros Gastos.

En el supuesto de existir otros gastos extraordinarios de distinta naturaleza a los comprendidos en los artículos 28 y 29 de este Convenio Colectivo, éstos serán abonados previa autorización y justificación de los mismos.

**Artículo 31. Aumento convenio.**

Los salarios de cada grupo profesional para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se señalan en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo V al Convenio Colectivo.

VI. Prolongación de jornada/horas extras

Artículo 32. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Su retribución se efectuará con un incremento del 50% sobre el valor de la hora normal o bien se permutará, de mutuo acuerdo, por descanso en la misma proporción.

La Dirección de la Empresa y el Comité coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes.

En los casos de pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en prensa determinan que, en ocasiones, las exigencias del trabajo requieren la realización de una jornada superior a la normal, dejando a salvo la voluntariedad del trabajador para aceptar la realización de las horas extraordinarias que la Empresa le proponga (al inicio de la jornada, cuando sea previsible o con la mayor antelación posible), ambas partes manifiestan su voluntad de que se realicen, dentro de los límites legales, las necesarias para la salida del periódico cuando se den las circunstancias especiales e imprevistas. Al mismo tiempo, ambas partes acuerdan la realización de las horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materias primas.

La Dirección de la Empresa informará por escrito mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

**Artículo 33. Trabajo en días festivos.**

Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral se compensarán con dos días de descanso o serán abonados de acuerdo a la tabla salarial. Los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

El número de horas a trabajar un festivo será igual al número de horas de un día normal de trabajo.

Cuando se disfrute de los dos días por festivo trabajado y no percibido, con un máximo de cinco días festivos, la Dirección de la Empresa determinará si debe o no suplirse.

La Empresa comunicará con 48 horas de antelación la relación de personal que trabajará en cada festivo.

VII. Mejoras sociales**Artículo 34. Mejoras sociales.**

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad hasta el tope de los dieciocho meses. Las bajas por enfermedad inferiores a tres días que no den lugar a baja por ILT serán retribuidas siempre que se presente justificante médico.
2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.
3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad temporal hasta que sea declarado en situación de invalidez o incapacidad permanente.
4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.
5. Premio de nupcialidad o parejas de hecho con demostración fehaciente mediante inscripción en el registro correspondiente fijado en 90,23 €
6. Premio de natalidad fijado en 45,12 €.
7. Ayuda a hijos discapacitados físicos o intelectuales en una cuantía de 180,47 euros mensuales, siempre que convivan o dependan del trabajador y tengan reconocida una capacidad disminuida igual o superior al 33%.



8. Se establece un fondo de 27.072,59 euros para aquellos empleados que precisen adquirir un vehículo. La cuantía máxima de disposición por persona será de 3.609,68 euros respectivamente. Se establece un plazo de devolución del mismo de dos años o 32 mensualidades, incluidas las pagas extras.
9. Se establece un fondo de 45.120,99 euros para aquellos empleados que precisen adquirir una vivienda. La cuantía máxima de disposición por persona será de 9.024,20 respectivamente. Se establece un plazo de devolución del mismo de dos anualidades o 32 mensualidades incluidas las pagas extras.
10. La empresa abonará a cada trabajador en la nómina del mes de mayo un día festivo con motivo de la festividad de San Juan Ante Portam Latinam, que se celebra el día 6 de mayo.
11. Indemnización por fallecimiento, equivalente a la retribución de dos mensualidades.
12. Ayudas para la adquisición de libros, material escolar, gafas, lentes de contacto y prótesis, siempre que se consigan por intercambio de publicidad, y que dicho intercambio esté abierto.
13. Los trabajadores mantendrán el descuento en la publicación de esquelas, establecido en el anexo VIII.
14. Se establece para los empleados que tengan hijos cursando estudios universitarios o de formación profesional fuera de su lugar de residencia por no existir en la localidad centros, facultades o escuelas técnicas de los estudios que se desean cursar, un fondo de 4.512,10 euros que se repartirá durante nueve meses entre todos ellos, con un máximo mensual por persona de 135,37 y un mínimo de 90,25 euros
15. La Empresa contratará para todos los trabajadores un seguro que indemnizará a los beneficiarios que él designe en la cantidad de 9.700 € en caso de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por cualquier causa. En caso de fallecimiento por accidente, excluido el de circulación, el importe se incrementará en otros 9.700 €.

Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio.

Artículo 35. Plan de formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de la empresa, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento.

Son objetivos de la formación continua:

- La mejora de la competitividad de la empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.
- Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.
- Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado.

De esta forma, la empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto, elaborará planes de formación, teniendo la representación legal de los trabajadores el derecho a participar en los términos legalmente establecidos.

La formación en la empresa podrá ser impartida directamente o externamente a través de entidades y organizaciones públicas o privadas.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa cuando se trate de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Dichos cursos de obligada asistencia se realizarán dentro del horario de trabajo.

Artículo 36. Valoración de puestos de trabajo.

Cuando se produzca la creación de un nuevo puesto de trabajo o una modificación sustancial en el contenido, carga o descripción de las condiciones de uno ya existente de manera permanente, se convocará al Comité de Valoración, que es el órgano representativo y responsable de evaluar y valorar los diferentes puestos de trabajo en la empresa.

El Comité de Valoración queda constituido en el centro de trabajo de Badajoz de manera permanente por dos vocales fijos, uno por cada área profesional (Redacción, y Gestión) designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa; por un Vocal Variable elegido directamente por el personal de la sección a que pertenezca el puesto a valorar y por un Secretario, también con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa.

Los Vocales Fijos serán designados cada cuatro años. El Vocal Variable no podrá ser la persona que ocupa o vaya a ocupar el puesto a valorar.



Para la realización de su cometido, el Comité de Valoración recibirá de la Empresa las especificaciones del puesto de trabajo, que incluirán funciones, tareas y condiciones del mismo. Podrá, siempre que se considere necesario, consultar a los titulares del puesto, mandos superiores del mismo o a los jefes del departamento.

Las resoluciones del Comité de Valoración se adoptarán por mayoría simple y serán comunicadas a la Dirección de la Empresa que, a su vez, las pondrá en conocimiento del trabajador o trabajadores cuyo puesto ha sido objeto de valoración. Contra esta resolución, los interesados podrán efectuar, en un plazo máximo de siete días desde su notificación, cuantas reclamaciones consideraren oportunas ante el propio Comité de Valoración, el cual, a la vista de las alegaciones presentadas, adoptará la decisión definitiva, con lo que queda agotada la vía interna de recursos.

Artículo 37. Capacidad disminuida: Declaración.

La declaración de Capacidad Disminuida podrá ser realizada a iniciativa del interesado o de la Empresa.

Para que dicha declaración sea realizada a instancia del interesado será necesario:

- a) Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es necesario para evitar un grave riesgo a su salud dejar el puesto de trabajo que desempeña, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.
- b) Que el referido dictamen sea ratificado por el Servicio Médico de Empresa.

Cuando la declaración de Capacidad Disminuida se inicie a instancia de la Empresa, bastará con el informe favorable del Servicio Médico de la misma.

Si entre los dictámenes emitidos hubiese discrepancia o cualquiera de las partes mostrase su disconformidad con ambos, se solicitará dictamen con carácter decisorio al Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 38. Capacidad disminuida: Efectos.

Los efectos que produce la Declaración de Capacidad Disminuida son los siguientes:

- a) El acoplamiento del personal a un nuevo puesto de trabajo dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las distintas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación de este nuevo puesto será obligatoria para el trabajador, siempre que reúna las condiciones señaladas en el informe médico. Para la asignación de esta nueva plaza se dará audiencia al Comité de Empresa.



- b) El interesado conservará a todos los efectos jornada, retribución, etc., de su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo, sin que ello suponga perjuicio a terceros.

Artículo 39. Capacidad disminuida: Incompatibilidades.

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que la declaración de Capacidad Disminuida le otorga, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado, ni realizar trabajos o funciones propias de esta profesión. El incumplimiento de esta norma tendrá la consideración de falta muy grave.

Artículo 40. Capacidad disminuida: Finalización.

El personal declarado con Capacidad Disminuida será revisado médicamente a petición propia o del Servicio Médico de la Empresa. Su dictamen podrá ser recurrido ante el Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del trabajador, éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior.

Si se negase a someterse a revisión médica o, declarada la recuperación, no quisiese volver al puesto que se le asigne en su anterior categoría, perderá los derechos que estas normas le otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

VIII. Selección de personal**Artículo 41. Selección de personal:**

Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para cualquier clase de puesto de trabajo quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones del periódico, ya sea con carácter fijo o temporal.

La empresa favorecerá la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades.

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho a preferencia a cubrir las vacantes existentes.

Será requisito imprescindible la realización de una prueba de aptitud que estará controlada por un Tribunal de Evaluación formado por un representante de la empresa, el jefe superior del puesto a cubrir y una persona designada por el comité de empresa.



Dichas pruebas se harán el mismo día para todos los candidatos. Previamente se anunciará a los interesados.

La elaboración de la prueba de aptitud será a cargo de la empresa, con conocimiento al comité de empresa.

Para la valoración de los candidatos se tendrán en cuenta criterios objetivos de desempeño, mérito y cualificación profesional.

Si fuera necesario hacer cursos de formación para acceder a nuevos puestos, la empresa facilitará la asistencia a los mismos de los trabajadores aspirantes a cubrir esos puestos.

La dirección informará con la debida antelación al comité de empresa, tanto de las vacantes, como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

Todas las convocatorias se publicarán en los tablones de anuncios de la empresa por un período mínimo de tres días.

En estas convocatorias, que estarán abiertas a todo el personal de la empresa, se definirá el puesto de trabajo, retribución, funciones y requisitos de titulación o conocimientos que deban poseer los candidatos. De igual forma, se indicarán las materias y tipos de pruebas que pasarán los solicitantes.

Ningún miembro del tribunal de evaluación podrá tener relación de parentesco o afinidad con uno o varios de los candidatos.

Quedan excluidos de este proceso, el personal de libre designación de la empresa, que será potestad de la dirección de la empresa, incluida la secretaria de dirección, así como el personal de redacción (grupos 1, 2 y 3), que será potestad del director.

Artículo 42. Cambios de puesto de trabajo.

Antes de proveer en primera convocatoria las plazas que corresponda cubrir por pruebas de aptitud, serán examinadas las peticiones de cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Departamento o Área a que corresponda la plaza vacante o creada.

Estas peticiones de cambio se podrán formular sin esperar a que se anuncie la convocatoria respectiva, o una vez hecha la convocatoria hasta un plazo de cinco días.

Los cambios se harán tanto a instancia del interesado como del jefe respectivo, con el visto bueno, en su caso, del Director General del periódico y dando conocimiento al comité de



empresa. En caso de haberse presentado más de una solicitud o de que el cambio de puesto implique un ascenso en el escalafón o el traslado a otra área distinta de la que proviniera, se resolverá mediante la realización de las pruebas de aptitud pertinentes, y se acordará en orden a las aptitudes y actuación profesional de los interesados y en relación con los requerimientos del puesto de trabajo de que se trate.

IX. Faltas y sanciones

Artículo 43. Faltas y sus clases.

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 44. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a diez minutos e inferiores a treinta.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.
6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.



8. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.
9. El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales o la no utilización o puesta fuera de servicio de los dispositivos de protección existentes.

Artículo 45. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.
10. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.

Artículo 46. Faltas muy graves.

Se considerarán como tales las siguientes:



1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la Empresa.
10. El acoso sexual.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:



- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; o despido.

Artículo 48. Tramitación.

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador afectado. La empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables que con este motivo se hicieran constar, quedarán canceladas, caso de no reincidir, a los tres meses en los supuestos de faltas leves; a los seis meses en los supuestos de faltas graves; y al año en los supuestos de faltas muy graves; contándose en todos los casos desde la fecha de su anotación.

Artículo 49. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En los casos en que se hubiera decidido la apertura de expediente contradictorio, la duración de éste interrumpirá el plazo de prescripción. La incoación de este expediente podrá ser instada en casos de faltas muy graves, tanto por la Dirección como por el Comité de Empresa.

Artículo 50. Ceses voluntarios.

El personal que voluntariamente desee extinguir su relación laboral con la Empresa deberá notificarlo con una antelación mínima de 30 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta norma supondrá el derecho de la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 51. Derecho a la información.

Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos le incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.



A todos los efectos previstos en este artículo, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas o también a través del Comité de Empresa.

De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de diez días, contestar al interesado.

Artículo 52. Representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa o Representantes de los Trabajadores, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales se regirán por la legislación vigente. En casos de notoria necesidad, como expresión de buena voluntad, para facilitar el funcionamiento del Comité, ambas partes podrán acordar la acumulación de horas sindicales.

El Comité de Empresa tendrá derecho, tal y como marca el art. 64 del ET, a recibir información sobre la evolución económica de la empresa. Esta información será entregada por escrito.

Artículo 53. Adscripción al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX.

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos que afecten a las relaciones laborales que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo se someterán, en los términos previstos en el ASEC-ex y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto de ámbito colectivo, debido a la existencia de diferencias substanciales 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.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) 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 la representación empresarial, 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.

Artículo 54. Sistemas de vigilancia.

Los medios materiales y humanos de vigilancia y seguridad que la empresa implante tendrán como único fin el preservar la seguridad e integridad de bienes y personas.

La información obtenida por estos medios no se podrá utilizar sin el consentimiento expreso de los representantes legales de los trabajadores con fin probatorio o testifical por conducta exclusivamente laboral.

Artículo 55. Seguridad y salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 56. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

**ANEXO I**

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Jubilación.

Se estará a lo previsto en las disposiciones normativas que regulen la jubilación.

En caso de que la normativa en vigor en la fecha del hecho causante permita la jubilación obligatoria, esta será a partir de que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, vigente cada año, siempre y cuando cumpla los demás requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En este caso (jubilación obligatoria), la empresa abonará como indemnización el importe de una paga extraordinaria normal.

Segunda. Días de asuntos propios.

El personal en plantilla anterior a 01/01/2012 conservará los tres días adicionales de asuntos propios que viniese disfrutando como derecho "ad personam" en los mismos términos y condiciones que estaban establecidos.

Tercera. Complemento personal específico.

Como consecuencia de la modificación de las retribuciones pactadas en anteriores convenios colectivos, se estableció un complemento personal específico a favor de todos los trabajadores afectados por dicha modificación, que se extinguirá a la extinción de la relación laboral de los mismos, y será la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructura retributivas de anteriores convenios colectivos, el presente convenio colectivo o futuras negociaciones.

Este complemento personal específico consolidado será compensable y absorbible con las subidas y nuevos niveles salariales previstos en las tablas salariales 2025, 2026, 2027 y 2028, así como con el nuevo nivel 5 del Grupo Profesional 3 aplicable a partir de 2023.

Se abonará distribuido entre el total de las pagas ordinarias y extraordinarias establecidas en el convenio.

Cuarta. Antigüedad.

El concepto de antigüedad quedó eliminado en el convenio 2012-2014. Los trabajadores afectados en 2012 por este complemento, tendrán derecho a percibir como complemento ad personam el importe consolidado, que pasará a formar parte del complemento personal específico.

**Quinta. Plus de calle.**

Quedó eliminado en el convenio 2012-2014, pasando a complemento personal específico la cantidad consolidada.

Sexta. Mejoras sociales.

Para los puntos 8 y 9 de las mejoras sociales, los fondos destinados a la compra de vivienda y vehículo se reducirán al 50%. El otro 50% estará sujeto a los resultados de la empresa durante los años 2025-2028.

Séptima. Para los trabajadores que estuvieran contratados a 31/12/1994, la jornada será de lunes a sábado. Mantendrán sus condiciones de descanso dominical y continuarán percibiendo la retribución por trabajo en domingo como condición más beneficiosa "ad personam", conformándose el mismo para salvaguardar los derechos históricos de aquellos que trabajaban para la Hoja del Lunes.

Igualmente en el período de vacaciones se abonará la media de las retribuciones salariales de los tres meses anteriores, incrementadas en el valor medio de las percepciones por el complemento "salida lunes" percibido en el mismo período.

Igualmente, este personal, por trabajar el domingo, tendrá un día de descanso que disfrutará una vez concluidas las vacaciones de su sección.

Los trabajadores que a 01/01/2012 tuvieran una jornada de 36 horas (1632 horas), se le respetará como condición "ad personam".

Igualmente, a los trabajadores que estén percibiendo a título personal el complemento de dedicación especial se les abonará como complemento "ad personam" y su abono se mantendrá salvo que el trabajador renuncie expresamente a ello.

Horario ordinario básico general y turnos de trabajo para el personal que mantienen 36 horas semanales o 40 horas con dedicaciones (como condición más beneficiosa)

Depto.	Mañana 36 horas	Tarde de 36 horas	Noche 36 horas	Mañana 40 horas	Tarde 40 horas	Noche de 40 horas
Redacción		14 a 21,12			13 a 21	18 a 2
*A tarea	12 a 14	17 a 22,12	16 a 23,12		14 a 22	
	9 a 14,12	17 a 19	17 a 00,12	9 a 14	15 a 23	
	10 a 14	16 a 19,12	18 a 1,12		16 a 24	
					17 a 20	
Admón../Publicidad				8,30 a 14,30	17 a 19	

**Octava. Plus de festivo ad personam.**

El personal en plantilla anterior 01/01/2012 tendrán derecho a percibir como complemento "ad personam" en cada festivo la diferencia entre el importe consolidado y el importe establecido en la tabla.

En el anexo VII se adjunta la relación nominativa y los importes unitarios por festivo.



ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Clasificación profesional y grupos profesionales.

Se modifica para adecuarse a los dictados del artículo 8 y la Disposición Adicional Novena del Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral con el siguiente esquema.

1. La actividad que desarrolla Corporación de Medios de Extremadura, SA, da lugar a la existencia de dos áreas de actividad: Redacción y Gestión.

Se entiende por Áreas de Actividad las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen.

a) Área Redacción:

Se integran dentro de esta área de actividad los profesionales que realizan los contenidos, productos y servicios informativos y de opinión, en todos los formatos que le son propios, así como las funciones de documentación, edición, diseño e infografía de los productos que desarrolle o comercialice la empresa, conforme al Código Deontológico de Corporación de Medios de Extremadura, SA, y el Documento sobre Planteamiento Informativo y la Línea Editorial.

b) Área de Gestión.

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa y dan soporte al resto de áreas de la misma. Agrupan cometidos propios de gestión económica, administrativa, financiera, marketing/comercial, técnica, informática y administración de publicidad.



2. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios de: conocimientos, iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

I. Conocimientos. Para su consideración se tiene en cuenta además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido asignado, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia. Este principio considera a su vez dos criterios:

- a) Formación: nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. respecto al cual se consideraran las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia: determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y practicas necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía. Para su consideración se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas y la mayor o menor subordinación a terceros en el desempeño de la función asignada. Comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia: valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto al acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la empresa o la existencia de normas escritas o de manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión: entendiéndose como tal la obligación, derivada del puesto, de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considere más apropiada.

III. Complejidad. La valoración según este principio se produce en función de la incidencia que sobre la tarea o puesto encomendado tengan los siguientes criterios:

- a) Dificultad en el trabajo: dificultad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Esfuerzos físicos: intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones que supongan incomodidad física. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.



- c) Ambiente de trabajo: aprecia las circunstancias bajo las que se debe efectuar el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este apartado las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turno, etc.)
- IV. Responsabilidad. Para su consideración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias para la gestión de la actividad desarrollada. Deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:
- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valora no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, no se considerarán valores extremos sino un promedio lógico y normal. Para una valoración correcta es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación: aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y la habilidad necesaria para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.
- V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la dirección de la empresa. Requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:
- Capacidad de ordenación de tareas.
 - Naturaleza del colectivo.
 - Número de personas sobre la que se ejerce el mando.
3. La clasificación profesional se realiza en áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.



Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los Grupos Profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

El personal que presta sus servicios en Corporación de Medios de Extremadura, S.A. se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo profesional 0.-

Criterios generales: los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen, coordinan y supervisan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política informativa, industrial, financiera o comercial.

b) Grupo profesional 1.-

Criterios generales: se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a algunas de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: equiparable a los niveles académicos superiores complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: Jefe de Área.

- Las funciones consistentes en planificación, supervisión y coordinación de su Área.
- El desarrollo de las tareas de gestión a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.



c) Grupo profesional 2.-

Criterios generales: incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente a un conjunto de personas y realizan funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: equivalente a titulación académica superior complementada con estudios específicos y una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a los que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y ordenación de trabajos editoriales y administrativos, como Jefe de Sección.

d) Grupo profesional 3.-

Criterios generales: funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo a un conjunto de personas. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: titulación académica superior completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Labores de redacción/edición que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, en cualquier tipo de soporte y por cualquier procedimiento técnico o informático. Redactor/Editor.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte. Documentalista.
- Labores informáticas complejas. Oficial Técnico Técnico y Sistemas.
- Labores administrativas íntegras. Oficial Técnico Admón.

e) Grupo profesional 4.-

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, compor-



tando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional. Estudios específicos de grado medio o superior, si el puesto lo requiere.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Redactor auxiliar literario o gráfico en cualquier tipo de soporte.
- Redactor gráfico.
- Labores informáticas que consisten en la localización de averías, mantenimiento de programas, tareas informáticas de contenido digital. Oficial 2ª.
- Técnico Multimedia. Oficial 2º.
- Labores administrativas de emisión de facturas, cobros y pagos, estadísticas, nóminas. Oficial 2º.
- Secretaria de Dirección.

Los cometidos y funciones señalados en los apartados anteriores para cada grupo o especialidad son orientativos de las tareas a realizar por los trabajadores asignados a éstos. En cualquier caso, todo trabajador de Corporación de Medios de Extremadura, S.A. está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su capacitación profesional.

Así la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso dichos mejores conocimientos por parte del trabajador le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta para futuras promociones.

4. Niveles Salariales.

Grupo 1.

* Nivel 1: LD.



Grupo 2.

* Nivel 2: LD.

Grupo 3.

* Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 año.

* Nivel 2: Duración 2 años.

* Nivel 3: Duración 2 años.

* Nivel 4: Duración 2 años.

* Nivel 5: se promocionará al Nivel 5 tras haber permanecido 2 años en el Nivel 4, computándose esos 2 años a partir de 2028, siendo efectivo, por tanto, a partir de 2030.

Grupo 4.

* Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 años.

* Nivel 2: Duración 2 años.

* Nivel 3: Duración 2 años.

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales.

Los Grupos 1 y 2 son de libre designación.

Tabla de equivalencias

Grupo	Área de Redacción	Área de Gestión
1	Jefe de Área	
2	Jefe de Sección	Jefe de Sección
3	Redactor, Editor, Documentalista, Oficial Técnico	Oficial Técnico (Admón, Técnico y T.Aplicaciones y Sistemas)
4	Redactor Gráfico /Audiovisual y Ayte, Redacción	Of. 2ª (Admón, Técnico y T.Soporte, Secretaria Dirección)

**ANEXO III****HORARIO BÁSICO GENERAL Y TURNOS DE TRABAJO PARA LAS 40 HORAS**

Horario ordinario básico general y turnos de trabajo para las 40 horas.

Depto.	Mañana 40 horas	Tarde 40 horas	Noche 40 horas
Redacción	7 a 15		
*A tarea	8 a 16		
	9 a 17		
	10 a 18		
	11 a 19		
	12 a 20		
	13 a 21		
	9 a 14	16 a 19	
	10 a 14	17 a 20	
		17 a 21	
		14 a 22	
		16 a 00	
		17 a 01	
		18 a 02	
Resto de secciones	7 a 15		
De lunes a viernes	8,30 a 14,30	17 a 19	

**ANEXO IV****COMPLEMENTO PERSONAL ESPECÍFICO**

El Complemento Personal Específico que vienen percibiendo las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2024 se compensará y absorberá con las tablas salariales señaladas en el presente Convenio Colectivo. Una vez aplicadas las nuevas tablas salariales y operada la compensación y absorción del Complemento Personal Específico, el citado Complemento se incrementará durante los 4 años de vigencia del Convenio en 800 €, a razón de una cuarta parte anual (200€/año). Ver ejemplo Anexo V.

A las personas trabajadoras que cobran Complemento Personal Específico y que trabajan a tiempo parcial se les incrementará el Complemento Personal Específico en proporción a su porcentaje de jornada.

Se detalla a continuación las personas que perciben el Complemento Personal Específico y a las que se les aplicará el incremento señalado:

COD	EMPLEADO
92644	GARCIA DE FRUTOS, ALBERTO
92677	MATEOS CALLE, CLAUDIO
92647	SORIANO REDONDO, JUAN
92650	EXPOSITO ALONSO, LUIS
92654	PEREZ PEREZ, FRANCISCO JAVIE
92663	CHACON FELIPE, ANTONIO
92679	NUÑEZ GOMEZ, MANUEL MIGUEL
92645	FERNANDEZ DE VEGA, EVARISTO
92646	LOPEZ-LAGO GONZALEZ, JUAN
92681	HERNANDEZ PEREZ, ANA BELEN
92682	ARMERO GARCIA, ANTONIO JOSE
92648	VINAGRE LABRADOR, CELESTINO J.
92658	ROMERO GONZALEZ, ROCIO
92659	GILGADO DAVILA, ANTONIO
92684	TORREJON GONZALEZ, MARIA JOSE
92608	VALLEJO GACHE, IVONNE MARIA
92632	MERINO MUÑOZ, GEMA
92651	PULIDO DE LA ROSA, GEMA
92683	NUÑEZ NEBREDAS, CRISTINA
84360	REIGADAS PERALTA, NATALIA
92639	GARCIA RAMIREZ, FRANCISCO M.



De conformidad con lo pactado dentro del Acta Final de la comisión negociadora del X Convenio Colectivo de CORPORACIÓN DE MEDIOS DE EXTREMADURA, SA, tras la supresión de los gastos de calle (ex art. 26), a las personas trabajadoras que venían percibiendo gastos de calle se les consolidará a partir del 1 de enero de 2025, dentro del Complemento Personal Específico, el 66% del importe que venían percibiendo por tal concepto.

**ANEXO V**

TABLAS SALARIALES 2025-2028

Grupo 1		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 1	Libre Designación	26.413,71 €	27.310,28 €	28.206,86 €	29.103,43 €	30.000,00 €
Grupo 2		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 2	Libre Designación	25.076,86 €	25.932,65 €	26.788,43 €	27.644,22 €	28.500,00 €
GP3		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 1	1 año	16.000,00 €	16.875,00 €	17.750,00 €	18.625,00 €	19.500,00 €
Nivel 2	2 años	17.500,00 €	18.500,00 €	19.500,00 €	20.500,00 €	21.500,00 €
Nivel 3	2 años	19.000,00 €	19.875,00 €	20.750,00 €	21.625,00 €	23.000,00 €
Nivel 4	2 años (*)	21.500,00 €	22.375,00 €	23.250,00 €	24.125,00 €	25.000,00 €
Nivel 5						26.500,00 €
<i>(*) Para subir al Nivel 5 habrá que estar 2 años en el N4 a partir de 2028. El nuevo N5 aplicará a partir de 2030.</i>						
GP4		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 1	1 año	16.000,00 €	16.875,00 €	17.750,00 €	18.625,00 €	19.500,00 €
Nivel 2	2 años	17.668,80 €	18.501,60 €	19.334,40 €	20.167,20 €	21.000,00 €
Nivel 3	2 años (*)	19.632,00 €	20.349,00 €	21.066,00 €	21.783,00 €	23.000,00 €

A las personas trabajadoras actualmente adscritas al Grupo 1 Nivel 1, Grupo 2 Nivel 1 y Nivel 2, Grupo 3 Nivel 5 y Grupo 4 Nivel 4 se les adaptará el nuevo sueldo convenio, compensándose y absorbiéndose el Complemento Personal Específico. Esto aplicará igualmente a partir de 2030, cuando se salte al nuevo Nivel 5 del Grupo 3.

Ejemplo:



Redactor Grupo 3 N5	2024		
Sueldo Convenio	1.327,16 €	16,2	21.500,00 €
Complemento Personal Específico	1.156,06 €	16,2	18.728,17 €
			40.228,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2025		
Sueldo Convenio	1.365,74 €	16,2	22.125,00 €
Complemento Personal Específico	1.129,83 €	16,2	18.303,17 €
			40.428,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2026		
Sueldo Convenio	1.404,32 €	16,2	22.750,00 €
Complemento Personal Específico	1.103,59 €	16,2	17.878,17 €
			40.628,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2027		
Sueldo Convenio	1.442,90 €	16,2	23.375,00 €
Complemento Personal Específico	1.077,36 €	16,2	17.453,17 €
			40.828,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2028		
Sueldo Convenio	1.543,21 €	16,2	25.000,00 €
Complemento Personal Específico	989,39 €	16,2	16.028,17 €
			41.028,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2030		
Sueldo Convenio	1.635,80 €	16,2	26.500,00 €
Complemento Personal Específico	896,80 €	16,2	14.528,16 €
			41.028,16 €

**ANEXO VI**

ACUERDO ECONÓMICO

Festivos:

Durante la vigencia del X Convenio Colectivo se mantendrá la retribución de los festivos al 66% de su valor, tanto en el importe de la tabla salarial como en el importe del complemento "Ad personam", compensándose con un día de descanso salvo el festivo del patrón que se abonará al 100 %.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2025 se unificará el importe del plus festivo/día, estableciéndose los siguientes importes para cada grupo profesional:

- Grupo 1: 130 €.
- Grupo 2: 116 €.
- Grupo 3: 99,45 €.
- Grupo 4: 74,11 €.

De manera excepcional y durante la vigencia del convenio, el festivo del patrón (6 de mayo) se abonará al 100%.

Bajada salarial:

Durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028 los salarios brutos a percibir por cada trabajador, (incluido el grupo 0, directivos y personal con quienes la empresa lo haya concertado o concierte estar fuera de convenio), tendrán una bajada salarial, según el escalado siguiente:

- Hasta 25.000 €: 4%.
- De 25.001 hasta 50.000 €: 5,5%.
- De 50.001 hasta 60.000 €: 8%.
- Desde 60.001 €: 9,5%.

La reducción salarial se prorrateará en todas las pagas.

Garantía de empleo:

Durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028 la dirección de la empresa manifiesta que no hará despidos objetivos individuales por ninguna de las causas reguladas por la normativa de apli-



cación. En caso de incumplimiento, aunque se acredite la concurrencia de causas objetivas, la indemnización será la establecida para los despidos improcedentes, acordada a tales efectos y según la legislación a la fecha de la firma del presente convenio.

El cálculo se hará de la siguiente manera:

- Para los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, se calculará a razón de 45 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha. Y a razón de 33 días de salario por año de servicio a partir de 12 de febrero de 2012 y hasta la fecha del despido. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.
- Para los contratos formalizados a partir del 12 de febrero de 2012, la indemnización se calculará a razón de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 720 días de salario.

Durante la vigencia del convenio (hasta 31-12-2028) la dirección de la empresa manifiesta que no hará despidos objetivos colectivos o ERE. En caso de incumplimiento, aunque se acredite la concurrencia de causas objetivas, la indemnización será la equivalente a 33 días por año de servicio, con un tope máximo de 24 mensualidades.

- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2025, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en el equivalente de una paga (5,45%).
- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2026, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en la parte proporcional al equivalente de una paga (3/4 de 5,45%)
- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2027, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en la parte proporcional al equivalente de una paga (2/4 de 5,45%)
- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2028, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en la parte proporcional al equivalente de una paga (1/4 de 5,45%)

A efectos indemnizatorios, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que cada trabajador hubiese percibido sin rebaja salarial que se recoge en el apartado "Bajada Salarial".



Quedan excluidos de esta garantía, el despido disciplinario, así como las prejubilaciones.

Adicionalmente, si la Empresa realizase despidos objetivos durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028, se abonará a los trabajadores afectados, aquellos descuentos que le hayan sido aplicados durante dichos años de vigencia del X Convenio Colectivo.

Si los trabajadores despedidos decidieran interponer papeleta de conciliación ante el UMAC impugnando los despidos objetivos comunicados, la Empresa se compromete a acudir a dichos actos de conciliación.

Ambas partes vienen a reconocer el importante esfuerzo económico que se va a realizar por la plantilla afectada por el presente convenio colectivo durante su vigencia, todo ello con el objetivo de intentar paliar la difícil situación por la que atraviesa la compañía. Por lo anterior, la empresa manifiesta que en el período comprendido entre 01/01/2025 hasta 31/12/2028 no se realizarán descuelgues de convenio. Ambas partes, en el caso de que la situación económica se deteriore sustancialmente, valorarán dicha medida como alternativa para preservar el empleo. En caso de discrepancia, se aplicará la garantía establecida.

A partir de 01/01/2029 quedará sin efectos la rebaja salarial y la cláusula de garantía establecidas en los apartados "bajada salarial, festivos y "garantía" en este acta.

**ANEXO VII**

COMPLEMENTO DÍAS FESTIVO AD PERSONAM

	Complemento
Nombre	Día Festivo
VALLEJO GACHE IVONNE MARÍA	97,79
PARRA NUÑEZ M DESAMPARADO	169,60
MACARRO ASENSIO MANUEL	133,77
MERINO MUÑOZ GEMA	123,13
PULIDO DE LA ROSA GEMA	97,79
GARCIA DE FRUTOS ALBERTO	115,79
FERNANDEZ DE VEGA EVARISTO	137,84
LOPEZ-LAGO GONZÁLEZ JUAN	128,35
SORIANO REDONDO JUAN	105,95
ARMERO GARCIA ANTONIO JOSÉ	128,35
EXPOSITO ALONSO LUIS	105,95
PÉREZ PÉREZ FRANCISCO JAVIE	137,85
MATEOS CALLE CLAUDIO	137,84
NUÑEZ GOMEZ MANUEL MIGUEL	147,33
HERNANDEZ PEREZ ANA BELÉN	128,35
NUÑEZ NEBREDAS CRISTINA	128,35
GARCÍA RAMIREZ FRANCISCO M.	79,30
ROMERO GONZALEZ ROCIO	118,85
GILGADO DAVILA ANTONIO	118,85
TORREJON GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	118,85
VINAGRE LABRADOR CELESTINO J.	118,85
CHACON FELIPE ANTONIO	116,71
REIGADAS PERALTA NATALIA	109,36

**ANEXO VIII**

ESQUELAS

Esqueles defunción	Modelo	Bonificación
Personal de Plantilla	4	Sin cargo
Padres, cónyuge, hijos, hermanos, nietos o abuelos	3	Sin cargo
Padres, hermanos y abuelos políticos	2	Sin cargo
Tíos de empleados		20% descuento
MISAS -AGRADECIMIENTOS		
Personal de Plantilla		20% descuento
Resto familiares incluidos en epígrafes anteriores		10% descuento





RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector comercio de ópticas de la provincia de Badajoz. (2025060759)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector comercio de ópticas de la provincia de Badajoz –código de convenio 06001615012007- que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

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, 26 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE ÓPTICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ PARA LOS AÑOS 2023/2024/2025

Preámbulo.

Este Convenio ha sido pactado de una parte, entre la Asociación de ópticos de la provincia de Badajoz y de otra las Centrales Sindicales UGT y CCOO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el siguiente Convenio. Encontrándose representado el 100/100 de las representaciones de las personas trabajadoras y empresarios/as, el presente convenio goza de eficacia general.

CAPÍTULO 1

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras y empresas, que presten servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Badajoz, incluso los que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias, estén dedicados al comercio de óptica, cualquiera que sea su ubicación.

También se incluyen las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el DOE. La duración de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de 15 días antes de su finalización. La denuncia del convenio supone la comunicación de una de las partes firmantes a la otra y a la Dirección General de Trabajo, de su decisión de que el convenio no se prorroga y se abre un proceso negociador.



No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad y en el cómputo anual, por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando las personas trabajadoras, en cuanto éstas superen la cuantía total del Convenio y se consideran absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Se exceptúan de la absorción y compensación en su totalidad en el cómputo anual los incrementos reflejados en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 5. Garantía "ad personam".

Se respetarán a todas las personas trabajadoras las situaciones personales, actualmente consolidadas, en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este Convenio, en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría el Capítulo en el que se integran dichos aspectos.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización.

La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo, es facultad de la Dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Pluralidad de funciones.

Con absoluto respeto de la categoría y salario y con carácter no habitual, todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a



categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de la empresa, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

En el caso de concurrencia habitual de un puesto de trabajo, de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Los factores que influyen en la calificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- **Conocimientos:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- **Iniciativa:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- **Autonomía:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- **Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, productos o la maquinaria.
- **Mando:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando. En este último aspecto no se considerará como factor de mando la supervisión y ordenación sobre un colectivo inferior a cinco personas.



- Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistema de clasificación: todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador.

Grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme el programa establecido o a la política adaptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones y participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Director/a general.
- Óptico diplomado - Director/a técnico general.
- Jefe/a superior.
- Encargado/a general en empresas con varios establecimientos.
- Optometristas-Óptico diplomado que regenta el establecimiento.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.



Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas las categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Jefe/a de sección.
- Encargado/a de establecimiento.
- Optometrista-Óptico diplomado titular.
- Óptico diplomado.
- Oficial de 1.ª administrativo/a.
- Oficial de 1.ª de taller.
- Programador/a.
- Dependiente/a mayor.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo la supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra persona trabajadora

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP2, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Cajero/a.
- Dependiente/a.
- FP Óptica y audiprotesista.



- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de caja.
- Ayudante de taller.
- Auxiliar de almacén.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o FP1.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Peón.
- Mozo de tienda o almacén.
- Personal de limpieza.

CAPÍTULO 3

Jornada, vacaciones, permisos

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, de lunes a sábado a mediodía, sin que el cómputo anual pueda exceder de 1.780 horas, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa, respetando en cualquier caso lo que la normativa aplicable determine

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, siempre que ésta sea igual o superior a 6 horas, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de las personas trabajadoras para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.



Las empresas y los representantes de los trabajadores y en ausencia de éstos las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, negociarán compensaciones por los excesos que en cómputo semanal pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral de 40 horas semanales, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma el posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente mes a petición del trabajador o trabajadora.

En caso de no producirse la compensación según lo previsto en el párrafo anterior. Los excesos de jornada en el cómputo anual tendrán consideración de horas extras que tendrán que abonarse en el mes de enero de cada año

Aquellas empresas que a la aprobación del presente Convenio tuvieran establecido un sistema propio de compensación, éste mantendrá su vigencia, salvo acuerdo entre las partes.

En aquellas empresas en las que por costumbre o tradición se disfrute de algún día festivo concreto, al margen de las fiestas oficiales, se mantendrá su vigencia.

Dado que para el cálculo de la jornada anual fijada en el presente artículo se excluyen los días de descanso, entre ellos los festivos y domingo, si se tuvieran que prestar servicio en domingos y festivos, dicho descanso se hará efectivo en el plazo de tres meses siguientes. Independiente del descanso, las personas trabajadoras recibirán un plus de trabajo en festivo de 52 euros por cada domingo y/o festivo trabajado durante el año 2023. La cantidad de 53.58 euros para el año 2024 y de 55.18 euros para el año 2025

En caso de no hacerse el descanso, las jornadas trabajadas en domingo y festivos y no descansadas en dicho plazo, se considerarán como horas extraordinarias abonándose conforme se establece en convenio, independiente de la retribución del plus de trabajo en domingo y/o festivo.

Desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Las Empresas garantizan el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral. incluidas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones.



Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, etc.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

Artículo 11. Calendario laboral.

En cada empresa o centro de trabajo se confeccionará un calendario laboral anual para la distribución de la jornada de trabajo.

Dicho calendario deberá contener las siguientes informaciones:

- Horario de trabajo diario de la empresa.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.
- La jornada diaria y semanal de cada persona trabajadora.

Artículo 12. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, siendo uno de ellos el domingo.

Las plantillas trabajadoras de las empresas que abran el sábado por la tarde, disfrutaran de dos días de descanso ininterrumpidos semanales, siendo uno de ellos el domingo y el otro será rotativo una semana el lunes y otra el sábado.

Artículo 13. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:



Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras o éstas en ausencia de aquéllos. Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno de verano comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del año. El periodo o periodos de vacaciones comenzarán siempre en días laborales.

Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente Convenio.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, o con situación de maternidad o paternidad) que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutar total o parcialmente de sus vacaciones, durante el año natural que le corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalizado su periodo de Incapacidad. En consecuencia, si durante el tiempo de vacaciones anuales, la persona trabajadora cae en situación de cualquier modalidad de Incapacidad Temporal, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de vacaciones que aún no tenga agotado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya generado el derecho

Artículo 14. Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos o ausencia del trabajo con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:



- A) Veinte días naturales en caso de matrimonio, ya sea civil, eclesiástico o pareja de hecho. Este permiso, a elección de la persona trabajadoras, podrá unirse con hasta 7 días del periodo vacacional.
- B) Cinco días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijos o hijas, dos de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de inscripción en el Registro Civil. Este permiso se ampliará en un día más en caso de intervención quirúrgica (cesárea). Estos días son independiente del permiso de paternidad.
- C) Asimismo, cinco días laborales a contar a partir del 1.º día laboral al hecho causante, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo o muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se amplía en un día más en caso de enfermedad grave con hospitalización de los padres, hijos o cónyuges. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua preavisando a la empresa al menos con 48 horas. En situaciones excepcionales, puede ampliarse esta licencia sin retribución, mediante acuerdo entre trabajadores y la empresa.
- D) Cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida, justificando documentalmente la causa que origina la misma y con un máximo de SEIS días.
- Quando por los motivos anteriormente expuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros del centro de trabajo, el permiso retribuido por las circunstancias antes indicadas se incrementará en un día más
- E) Se tendrá derecho a la ausencia del puesto de trabajo para someterse a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo
- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
- G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos por la legislación vigente.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. No se considerará a efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamiento.

- I) Por el tiempo indispensable para acompañar a la visita médica de los hijos menores o discapacitados y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, debiendo de presentarse parte facultativo que justifique que el trabajador ha acompañado al familiar que precisa la visita médica.
- J) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con el día laborable para el trabajador.
- K) Dos días al año por asuntos propios. Dicho permiso se podrá disfrutar o bien por jornadas ininterrumpidas, o bien pudiéndolo fraccionar en medias jornadas, de mañana y tarde, sin que en ningún caso exceda el mismo de los dos días concedidos en el Convenio.

Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por las personas trabajadoras antes de finalizar el año, y si terminado esté no hubieran disfrutado las personas trabajadoras de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará a la persona afectada el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.

- L) Hasta 3 días laborables al año por cuidado de hijos de hasta 12 años con reposo domiciliario por prescripción médica, teniendo que hacer entrega del debido justificante del facultativo.

Las licencias que componen este artículo tienen su aplicación, igualmente, en caso de convivencia probada, siempre que esta situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad y, justificación de organismo oficial que demuestre dicha convivencia.

Ferías y fiestas de la localidad.

Durante la celebración de las ferias y fiestas de cada localidad, la jornada laboral inmediatamente anterior a la fiesta local, los establecimientos comerciales tendrán la jornada solo de mañana, con horario de 10 a 15 horas. Dicho horario será de común acuerdo entre empresa y trabajadores, sin tener carácter de obligatoriedad el cumplimiento del mismo, siempre quedando establecido que el horario es de 5 horas y en jornada de mañana.



CAPÍTULO 4

Contratación

Artículo 15. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Se transformará en indefinido si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera procedido a la denuncia expresa de alguna de las partes y se continuará realizando la prestación laboral.

El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los 10 días siguiente al de su celebración.

Artículo 16. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Ámbito: para todas las personas trabajadoras en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultaren de aplicación.



La duración del contrato será de un mínimo de tres meses y un máximo de un año.

Retribución: para aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 80% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo correspondiente, durante el primer año y el 90% para el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional

Artículo 17. Contrato de formación.

Ámbito: se podrá celebrar con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, regulado en el art 11.3 del ET.

Número de contratos que podrán realizarse: En centros de trabajo de hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Duración: mínima tres meses, máximo dos años.

Tiempo dedicado a la formación: no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo

Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

Retribución: Percibirán el salario correspondiente al nivel 4 de la tabla salarial Anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18. Contratos de duración determinada.

El contrato eventual por circunstancias de la producción solo podrá ser para una causa concreta que lo justifiquen, entendiéndose como tal el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. No podrá suscribirse con objeto de atender tareas o trabajos estacionales, intermitentes o cíclicos, debiéndose utilizar en estos casos el contrato indefinido de fijos-discontinuos.



En el contrato tendrá que especificar con precisión la causa y circunstancias concretas que justifique la contratación temporal

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, tendrán una duración de 6 meses.

Los contratos de duración determinada tendrán a su término una indemnización de 12 días por año de servicio.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el art12 del Estatuto de los trabajadores.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, distribuidas de lunes a sábado, así como el modo de distribución según lo previsto en el convenio

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a contrato a tiempo completo, esta se realizará de forma continuada.

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- A) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- B) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- C) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.



- D) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- E) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del ET (Reducción de jornada por guarda legal)
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- F) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Artículo 20. Periodo de prueba.

Podrá consignarse por escrito un periodo de prueba, sin exceder de los siguientes plazos:

- Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: tres meses.
- Resto de personal: 15 días.

Como fomento a la contratación indefinida, podrá pactarse un periodo de prueba de seis meses para los grupos 1 y 2, excepto los contratos en prácticas que serán en todo caso de tres meses, y de 15 días para el resto de personal.

Será nulo el periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contrato.

Artículo 21. Preavisos.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario, con una antelación mínima de 15 días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo. En caso contrario, se le des-



contará a la persona trabajadora, en el momento de liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

En los contratos de duración determinada las empresas tendrán la obligación de preavisar al trabajador con 15 días, junto a dicho preaviso se adjuntará una propuesta definitiva para el conocimiento de la persona trabajadora. En caso contrario el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso en la liquidación de finiquito del trabajador.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de una representación legal de los trabajadores o de un representante legal del sindicato al que pertenece, en el momento de proceder a la firma del finiquito.

Artículo 22. Formación y promoción profesional.

Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las disposiciones vigentes, de otras, promoverán la formación personal y profesional de su personal. Contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si ésta existiera en las mismas.

Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior, garantizando el acceso con respecto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con previa presentación de la justificación.

CAPÍTULO 5

Condiciones económicas

Artículo 23. Conceptos retributivos.

La Retribución Global de los trabajadores estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 24. Salario base.**

Será el establecido, para cada categoría en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo.

Artículo 25. Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda establecido en cuatrienios al 5% del salario correspondiente.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Marzo: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.
- Verano: que se abonará antes del 30 de junio de cada año.
- Navidad: que se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Las citadas gratificaciones extraordinarias serán de un mes de salario base más antigüedad. Las mencionadas pagas de común acuerdo y por escrito entre empresa y trabajador, se podrán prorratear en 12 mensualidades.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 28. Garantía de incremento salarial.

El personal afectado por el presente Convenio que disfrute de condiciones económicas superiores a las establecidas en éste, tiene un incremento mínimo, para el año de su vigencia, equivalente al incremento experimentado en el salario base sin que se pueda absorber o compensar otros conceptos salariales.

Artículo 29. Salarios.

Los salarios que se pacten en este Convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial de la Provincia y serán los que figuran en el Anexo I del presente Convenio.



- Se acuerda para el año 2023 un incremento salarial del 3%, sobre los salarios finales del año 2022, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.
- Se acuerda para el año 2024 un incremento salarial del 3%, sobre los salarios del año 2023, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.
- Se acuerda para el año 2025 un incremento salarial del 3%, sobre los salarios del año 2024, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

La subida salarial se aplicará en todos los conceptos económicos, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se adjunta anexo de tablas salariales.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 30. Dietas y desplazamientos.

Para aquellas personas trabajadoras que por necesidades de la empresa hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida y/o cena en su domicilio. Se establece para el año 2023 una media dieta de 20.81 y una dieta entera de 46.82 euros. Para el año 2024 se establece una media dieta de 21.44 euros y una dieta completa de 48.23 euros. Para el año 2025 se establece una media dieta de 22.10 euros y una dieta completa de 49.67 euros.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentren afectadas por lo establecido anteriormente tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que les suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0.34 euros por kilómetro recorrido.

Las cantidades se incrementarán según el aumento del Convenio cada año.

CAPÍTULO 6

Régimen disciplinario

Artículo 31. Potestad sancionadora.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

**Artículo 32. Clases de faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.



- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- f) Utilizar para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
- i) La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de 3 tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.



- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k) (sic) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, serán constitutivos de falta grave.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que sea dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
- p) El acoso sexual, entendiéndose por tal conducta o proposición de orden sexual que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o la intimidad de la persona que lo padece.

El acoso moral en el trabajo se entiende como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc., que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro la ocupación o degradando el ambiente de trabajo.

- q) La desobediencia si fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase un perjuicio para la empresa o para las personas.

La persona que sufre cualquier de los acosos definidos en los apartados p) y q) (sexual o moral), tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a quince días naturales, para que la Dirección instruya el oportuno expediente que tiene que resolver en un plazo de un mes a partir de la notificación para la parte interesada.



No comunicar a la Dirección las formas de acoso mencionadas se valorará para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en éstos. La empresa tiene que proteger la continuidad del lugar de trabajo de la persona objeto de estas formas de acoso.

Artículo 33. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, al mismo tiempo, se deberá entregar una copia al Comité de Empresa o a los delegados de personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

En caso de que la falta muy grave concorra circunstancia agravante, conllevará la suspensión de empleo y sueldo de entre 30 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo

En todo caso, las faltas derivadas de ausencias o retrasos injustificados al trabajo, llevarán implícito el descuento del costo total salarial del tiempo de trabajo perdido.

Artículo 35. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Faltas leves: a los 10 días.
- Faltas graves: a los 20 días.
- Faltas muy graves: a los 60 días.



Los días contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 7

Otras disposiciones

Artículo 36. Derechos sindicales.

Quedan reconocidos a los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, los derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

Los miembros de Comité de Empresa podrán acumular en una bolsa el conjunto o parte de sus horas sindicales para poder ser utilizadas por cualquiera de los miembros del Comité que las solicite.

Artículo 37. Excedencias.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, las personas trabajadoras que atiendan a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida. Cuando se trate de padres, cónyuge o hijos con ingresos inferiores a 2 veces el SMI, puede aplicarse 1 año más. La excedencia prevista en estos apartados constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de éste dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo se computa a efectos de antigüedad. El trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional; por esta razón, el empresario lo convocará, especialmente con motivo de la reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su lugar de trabajo. Transcurrido el plazo, la reserva queda referida a un lugar de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



La solicitud de reingreso se efectuará necesariamente por escrito.

La empresa está obligada a subscribirse con el oportuno aviso de recepción de la comunicación mencionada.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

A ningún efecto se computará como antigüedad el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en esta situación.

Se perderá el reingreso en la empresa si no fuera solicitado por el interesado 15 días antes de expirar la excedencia.

Artículo 38. Jubilación.

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, cualquier sistema de jubilación anticipada prevista en la normativa legal vigente, para mayores de 60 años de edad.

Artículo 39. Enfermedad y accidentes.

Las empresas abonarán durante el periodo de incapacidad temporal a sus empleados en baja por enfermedad o accidente laboral, las bajas que afecten a mujeres embarazadas en cualquier supuesto y las bajas de todas las personas afectadas por enfermedades que se recogen en el anexo del Real Decreto 1148/2011, 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o en la norma que lo sustituya, completaran hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral siempre que no esté incluido en los supuestos anteriores, rige lo siguiente:

- En la primera baja del año natural, la empresa completara hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día.
- En la segunda baja y sucesivas del año natural, las empresas complementaran:

Del día 4º al día 30, el 100 % de la base reguladora.

Del día 31 al día 60, el 90 % de la base reguladora.



Del día 61 al día 90, el 85 % de la base reguladora.

Del día 91 al día 120, el 80 % de la base reguladora.

A partir del día 121 el 75 %, de la base reguladora.

Aquellas empresas en las que el trabajador gozara de condiciones más beneficiosas a las mencionadas en el presente artículo le serán respetadas sobre la base del principio de garantía "ad personam".

Artículo 40. Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas se comprometen a concertar pólizas de seguros con el fin de que los trabajadores puedan percibir una indemnización de:

1. En caso de muerte o invalidez absoluta, incapacidad permanente total y gran invalidez que se produzca como consecuencia de accidente de trabajo. Para el año 2023 la cantidad de 24.295 €, para el año 2024 la cantidad de 25.024€, para el año 2025 la cantidad de 25.775 €.
2. Por muerte natural, para el año 2023 la cantidad de 4008 €, para el año 2024, la cantidad de 4.129€ y para el año 2025, la cantidad de 4.253 €.

Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación en las empresas que tengan establecido, o establezcan, con sus trabajadores sistemas de protección, individuales o colectivos, superiores al aquí fijado, que se respetarán, o fondos de pensiones.

Artículo 41. Seguridad y salud en el trabajo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que, en lo no previsto expresamente en este Capítulo, serán de plena aplicación.



En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a renegociar el contenido de este artículo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección, se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Artículo 42. Principios generales.

42.1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquéllos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

42.2. Delegados de prevención.

- 42.2.1. Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Riesgos Laborales, con excepción de que en el tramo de hasta 49 trabajadores, el número de delegados de prevención será de uno.

42.2.2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

42.2.3. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Labores 31/1995, de 8 de noviembre, en su condición de representante de los trabajadores podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad sindical como tales. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materias de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

42.3. Comités de Seguridad y Salud.

42.3.1. En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz, pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: Los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo.

La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

42.3.2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.



42.4. Comité de Seguridad y Salud de ámbito sectorial.

42.4.1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud de ámbito sectorial, compuesto de forma paritaria por empresarios y sindicatos, el número de cada uno de ellos, dependerá del ámbito territorial y de las especiales características de accidentalidad del mismo (o indicadores de salud), tamaño de las empresas, etc.

42.4.2. Las competencias y funciones de estos comités sectoriales, serán análogas a las que determina la Ley para los Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo.

42.4.3. Los representantes de los trabajadores/as en estos comités, tendrán las competencias, facultades y garantías que la Ley recoge en los artículos 36 y 37.

42.4.4. Los empresarios garantizarán los medios materiales y técnicos para el correcto desarrollo del trabajo tanto del comité como de los representantes sindicales.

42.5. Planificación de la prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

42.6. Evaluación de riesgos.

42.6.1. En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad.

42.6.2. Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

42.7. Vigilancia de la salud.

42.7.1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

42.7.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.



42.7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las condiciones de trabajo en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

42.7.4. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

42.8. Protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

42.9. Mutuas.

La elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se hará con la participación y el consenso de los representantes de los trabajadores. El marco de discusión podrá ser a través del Comité de Seguridad y Salud, los delegados/as de prevención o el Comité de Empresa.

42.10. Medio ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad. Asimismo, se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y un comportamiento adecuado: reciclaje de papel, uso de sustancias tóxicas, recogida y recuperación de residuos, ahorro de agua, energía.

42.11. Acoso laboral.

Las partes firmantes, reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales, a solicitar a la empresa una actuación mediadora y de resolución del conflicto.



Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a desarrollar actuaciones en caso de un acoso moral, sexual o por razón de sexo, que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores que exista en la empresa.

Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.

Artículo 43. Reducción de Jornada.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo tendrá derecho a una reducción de jornada.

Será derecho del trabajador/a determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Artículo 44. Cambio de centro de trabajo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo que se vea obligado a cambiar de centro de trabajo para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminando este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o continuar en el nuevo.

Conciliación, Maternidad, Paternidad.

Artículo 45. Conciliación de la vida laboral y familiar.

- a) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de



su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja por nacimiento y cuidado del menor. En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a) y b) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

Artículo 46. Permiso por nacimiento y cuidado del menor maternidad y paternidad

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento tendrá derecho a una suspensión de una duración de 16 semanas

Este permiso se ampliará en una semana para cada progenitor, por cada hija/o a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, así como en el caso de discapacidad del hijo, adopción o acogimiento múltiple.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.



El disfrute del permiso se realizará de la siguiente manera:

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable del parto.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este período requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

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

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, pudiendo disfrutar del mismo hasta concluir las 16 semanas.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá acumular a su permiso el periodo de suspensión que le hubiese correspondido.

Artículo 47. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 48. Adhesión al ASEC-EX.

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



1. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
3. 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.
4. Los conflictos derivados de las 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 necesaria la adhesión expresa e individual izada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes en este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 49. Comisión mixta.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se acuerda la constitución de una Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Serán vocales de la misma, dos representantes de las centrales sindicales y dos de la patronal firmante del Convenio que hayan formado parte de la comisión deliberante, en número de dos por cada parte. La Comisión Mixta si se considerara oportuno, tendrá un presidente elegido por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

La citada Comisión se reunirá, al menos, una vez cada seis meses.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen previamente a cualquier información a las partes discrepantes.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias queda fijado como domicilio de la comisión cada una de las sedes de las partes firmantes del convenio.

ÓPTICA: Óptica Fabian, Avd. Carolina Coronado, n.º 4 A (06007), Badajoz.

UGT: Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, FeSMC-UGT Extremadura, c/ Legua n.º 17, 2.ª planta (06800) Mérida, Badajoz.

CCOO: Federación de Servicios. CCOO-Extremadura, avda. Juan Carlos I, n.º 47, (06800) Mérida, Badajoz.

Artículo 50. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

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

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.



- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.
- Plan LGTBI.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Plan LGTBI: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:



- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Disposición adicional única.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a formar parte de la Comisión Negociadora que se pudiera constituir para negociar un futuro Convenio de comercio de mayor ámbito sectorial.

Tabla salarial.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIOS 2023	SALARIOS 2024	SALARIOS 2025
GRUPO PROFESIONAL I	1413.85	1456.27	1499.96
GRUPO PROFESIONAL II	1285.66	1324.23	1363.96
GRUPO PROFESIONAL III	1151.92	1186.48	1222.07
GRUPO PROFESIONAL IV	1102.47	1135.55	1169.62



RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, en su centro Ecoparque de Villanueva de la Serena. (2025060775)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, en su centro Ecoparque de Villanueva de la Serena –código de convenio 06100071012011 - que fue suscrito con fecha 16 octubre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

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, 26 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL
ADSCRITO AL ECOPARQUE DE VILLANUEVA DE LA SERENA 2024-2026

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1.º Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa URBASER, SA, concesionaria del Servicio de Explotación del Ecoparque de Villanueva de la Serena, con sus trabajadores/as adscritos al servicio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En base a lo dispuesto en el Art. 85.3.a del ET, el presente convenio es suscrito por la parte mayoritaria del comité de empresa, compuesta por los integrantes del sindicato UGT en dicho órgano.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores/as/as en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 2.º Ambito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Respecto a los efectos económicos del presente convenio, entrarán igualmente en vigor el 1 de enero de 2024, por lo que las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en la nómina del mes siguiente a su firma.



El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes por escrito con dos meses de antelación al término de su vigencia.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Independientemente de lo establecido en el artículo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

Artículo 3.º Condiciones.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 4.º Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Artículo 5.º Compensacion y absorcion.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

Artículo 6.º Comision paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del comité de empresa elegidos en función de la proporcionalidad de la representación dentro del comité de empresa, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.



Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Artículo 7.º Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantiza el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el Capítulo XI del Convenio General del sector limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

La empresa, a la finalización del servicio, entregará a los trabajadores/as afectados del servicio una carta donde constará las condiciones de trabajo (antigüedad, salario, categoría laboral, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos, subrogándose en sus contratos de trabajo, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Al término de la concesión de cualquier contrata, los trabajadores/as de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata o contratas, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

**Artículo 8.º Igualdad de oportunidades.**

Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, SA, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

Artículo 9.º Buena fe contractual y sigilo profesional.

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores/as y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo y organización del trabajo**Artículo 10.º Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas semanales computadas en promedio anual, que se distribuirán entre los días efectivos de trabajo según se fije en el calendario laboral. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador/a se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor. Pactando las partes, que el número de horas de trabajo efectivo pueda superar las nueve horas diarias.



La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 11.º Horas extraordinarias y horas complementarias.

Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, siempre y cuando sean necesarias por necesidades del servicio, la cuantía vendrá determinada según tablas salariales anexas para cada categoría.

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se regirán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo el trabajador/a de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.



Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

La cuantía establecida para las citadas horas será la establecida en el anexo I.

Artículo 12.º Horas suplementarias.

1. Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada ordinaria establecida en el artículo 10 (37 horas semanales de promedio anual), no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (40 horas semanales de promedio anual) establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

2. La distribución y forma de realización de las horas suplementarias pactada deberá respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, 36 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a su retribución, las partes han acordado abonar el importe que convencionalmente se establezca para las horas extraordinarias, todo y que no tengan la consideración de horas extras en base a lo acordado.

Artículo 13.º Contratación.

1. Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

2. PERSONAL FIJO-DISCONTINUO.

1. Se podrá concertar un contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, para la realización de trabajos, que siendo previsibles y formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, sean de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



Estos contratos se deberán formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

2. Respecto al procedimiento del llamamiento, deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de 15 días previos al inicio de la actividad, dentro de los cuales, y antes de la efectiva reincorporación, el trabajador deberá notificar su disponibilidad para la misma.

La falta de incorporación tras el llamamiento, será considerado como un acto de desistimiento de la persona trabajadora, la cual dará lugar a la pérdida del derecho a ser llamado en campañas posteriores, conllevando así la extinción de la relación laboral.

Del citado llamamiento, serán igualmente comunicados los representantes legales de las personas trabajadoras.

Igualmente, la finalización del periodo de actividad, deberá ser igualmente notificada por escrito con 15 días de antelación.

3. Al inicio del año natural, la empresa deberá trasladar a la RLT, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
4. La empresa informará a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas Trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, siendo su cobertura conforme establece el presente convenio colectivo.
5. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 14.º Trabajos en festivos.

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en festivos por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá una compensación por el trabajo de dichos festivos que será únicamente y exclusivamente económica, percibiendo la cantidad establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio, todo ello sin día compensatorio de descanso.



El personal con menores índices de absentismo, tendrá preferencia en la realización de los festivos.

No será de aplicación lo estipulado en el párrafo primero al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos, descansando otro día de la semana.

Artículo 15.º Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales distribuidos en dos quincenas para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable para el trabajador/a.

2. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las vacaciones se planificarán de forma que todo el personal pueda disfrutar de 15 días de vacaciones en el período comprendido entre los meses de mayo y octubre, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior. El resto del periodo vacacional (15 días) se distribuirá entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, Noviembre y Diciembre.

Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

Con el fin de dar cobertura a las necesidades operativas y productivas de la empresa, no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones dos o más trabajadores/as de cada categoría.

3. Antes del mes de enero de cada año, se realizará el calendario vacacional.

La cuantía que percibir en vacaciones será la establecida en la tabla retributiva del Anexo.

4. En caso de nuevas incorporaciones, o de necesidad de nuevos grupos de trabajos, que precisen crear nuevos cuadrantes. El primer año de su creación, la empresa distribuirá a cada trabajador en cuadrantes de 12 trabajadores para los doce meses del año. La distribución de los trabajadores en dichos cuadrantes, y sólo inicialmente para su año de creación, se realizará por orden de antigüedad, siendo por rotación el orden para la elección de los turnos de vacaciones de años posteriores. Si este cuadrante nuevo, conlleva promociones o movimientos de trabajadores pertenecientes a otros cuadrantes ya creados, en dichos cuadrantes existentes y con vacantes, se agrupará dicha lista para ocupar las vacantes creadas, se rotará como todos los años y posteriormente a continuación se incluirán las incorporaciones dispuestas por orden de antigüedad. Una vez conformado el cuadrante se iniciará la elección según como se indica en el punto 2 de este artículo.



Las vacaciones se disfrutarán únicamente dentro del año natural correspondiente, a excepción de las diferentes situaciones legalmente establecidas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.º Licencias y permisos.

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

Retribuidos.

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, pudiendo disfrutar de un solo permiso por la misma pareja. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.
- b. Un día por matrimonio de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo se precisa desplazar a comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días más.
- c. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se entiende que existe hospitalización cuando el pariente que da derecho al permiso retribuido permanezca como paciente ingresado en el hospital durante al menos una noche.

Para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos o inmediatos al acto, siempre que perdure la hospitalización o el reposo domiciliario.

- d. 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.

Para el caso de fallecimiento de familiar, el permiso comenzará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.



- e. Un día por traslado de domicilio habitual.
- f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Todos los permisos a los que se refiere el presente artículo "permisos retribuidos" se disfrutará ininterrumpidamente, y comenzarán a computarse desde el momento que sucede el hecho causante, según se indique en el justificante del hecho, salvo lo indicado en el punto "C".

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Los trabajadores/as disfrutarán de dos días libres por asuntos propios. No podrán coincidir en la misma fecha de disfrute, por este motivo, dos o más trabajadores/as. Deberá avisar con, al menos, 72 horas de antelación. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita.

Del mismo modo, los citados días de asuntos serán generados proporcionalmente en función del tiempo efectivo de trabajo dentro del año natural, de modo que cada 6 meses de trabajo se tendrá derecho a un día de asuntos propios, siendo mermados para la generación del derecho el absentismo ocasionado por los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes.

Igualmente aquellos trabajadores/as que no hayan disfrutado de algún día de asuntos propios a final de año, serán abonados a precio de 100€ cada festivo.

La celebración de la festividad de San Martín de Porres ha sido sustituida por un día de asuntos propios, por lo que no procede descanso en esta fiesta.

**Artículo 17.º Maternidad, paternidad y lactancia.****MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

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 habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.



La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

LACTANCIA.

Según el art. 45.1.e) ET el contrato de trabajo también se puede suspender por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses en los términos previstos en el art. 48.7 ET.

En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples la duración del permiso o reducción de la jornada ha de multiplicarse por el número de hijos habido en cada ocasión.

La suspensión del contrato finalizará el día que el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.7 ET).

El permiso o reducción por cuidado del lactante da derecho a una hora de ausencia del trabajo a lo largo de la jornada, que podrán dividir en dos fracciones o bien una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad, pudiendo ser acumulada esta reducción de media hora en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad o paternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 18.º Excedencias.

a) Excedencia voluntaria.



Todo trabajador/a con un año de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio en la empresa.

Los trabajadores/as con, al menos, un año de antigüedad en el centro de trabajo podrán solicitar a la empresa concesionaria del servicio la excedencia voluntaria con derecho a reserva de su puesto de trabajo por un plazo superior a un año e inferior a cinco. Si el trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses perderá el derecho a su puesto de trabajo en el centro de trabajo. En sentido contrario, si así lo solicitara, se reincorporará en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

La petición de excedencia quedará resuelta en el plazo de un mes, debiéndose realizar la misma por escrito.

b) Excedencia por cuidado de hijo y excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 mismo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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.

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

Artículo 19.º Organización del trabajo y productividad.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores/as, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

CAPÍTULO III

Condiciones economicas

Artículo 20.º Conceptos retributivos.

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los siguientes artículos.

Artículo 21.º Salario base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base, se establece por día natural, y siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría.

**Artículo 22.º Plus de penosidad - toxicidad - peligrosidad.**

Aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad cuya cuantía será del 25% del Salario Base mensual.

Artículo 23.º Plus de transporte.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores/as como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará en 11 mensualidades.

Artículo 24.º Pagas extraordinarias.

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será cada una de ellas de 30 días de salario base.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Marzo.
- Fecha de abono: Verano, 20 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior y Marzo, el 20 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
 - a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
 - b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
 - c) Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 25.º Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el 25% del Salario Base diario (salario base mensual dividida entre 30 días).



Si bien la cuantía reflejada en la tabla salarial corresponde a un día de trabajo completo, este plus se percibirá proporcionalmente en función de las horas efectivamente trabajadas en dicho periodo nocturno.

Artículo 26.º Periodo de prueba.

1. Con carácter general, se acuerda un periodo de prueba de duración para el personal de dos meses.

El empresario y el trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. 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 afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

CAPÍTULO IV**Clasificación profesional****Artículo 27.º Clasificación profesional.**

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Asimismo, todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.



La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador/a percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

Grupos profesionales.

- Operarios.

- Jefe de Equipo: Es el operario que, además de realizar su propio cometido como oficial, cumple con las órdenes que percibe de sus jefes más inmediatos y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos, asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos, los cuales dirige, vigila y ordena, poseyendo además los conocimientos completos de los oficios de las actividades encomendadas. También se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Puede sustituir al Encargado /Jefe de Operaciones, en sus ausencias.
- Oficial Mecánico: Es el electricista, soldador y mecánico que con conocimientos teórico-prácticos de los oficios y experiencia suficiente para el correcto funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones de baja tensión, revisiones de cuadros eléctricos, motores, bombas, protecciones eléctricas y mecánicas; grandes reparaciones de la maquinaria móvil, fija o con soldadura; realización de soldadura en todas sus modalidades (electrodos, TIG, oxiacetilénica), trabajos del oxicorte; asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, pudiendo tener mando sobre otros operarios en dichos trabajos.
- Conductor: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque o dentro de éste, en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene



- a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, de más de 3.500kg. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- Maquinista: Es el trabajador/a que ha realizado satisfactoriamente el curso y/o la formación correspondiente al manejo de maquinaria autorizada. Tiene a su cargo el manejo y los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienden. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y cuidará especialmente de que la maquinaria autorizada, se encuentren en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le autorice, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
 - Oficial Mantenimiento: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas al oficial mecánico ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia, y asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, pudiendo tener mando sobre otros operarios en dichos trabajos.
 - Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
 - Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. No obstante, se podrá requerir cierta práctica y manejo. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
 - Basculero/a: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectuará trabajos elementales administrativos.

Administrativos.

- Oficial/a Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- Auxiliar Administrativo: Personal que dedica su actividad a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.



Grupo de mandos intermedios:

- Jefe de operación: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico, es el trabajador/a que se encarga de gestionar y organizar las operaciones en la planta, o actividad, y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee además conocimientos completos y necesarios de las operaciones, actividades y oficios, responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal que integra su equipo. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, con dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
- Encargado/a: Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del jefe de operaciones, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes, teniendo responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo, teniendo igualmente dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos.

CAPÍTULO V

Mejoras asistenciales

Artículo 28.º Formación profesional.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores/as y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 29.º Poliza de accidentes.

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará al titular o a sus beneficiarios los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento e incapacidad permanente, en los grados de absoluta y gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de veinte mil euros (20.000 €).



La citada cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el RD Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador/a estuviese en activo en la empresa (dado de alta en la Seguridad Social por la empresa) en el momento de producirse el hecho causante y siempre que este fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil, siendo abonado el citado importe a todos los efectos, a su efectiva desvinculación de la empresa.

Las posibles modificaciones del capital garantizado por la póliza que pudiesen acordarse, no serán aplicables con efectos retroactivos entrando en vigor siempre una vez transcurridos treinta días desde la fecha de publicación del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo en el DOE.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador/a y la empresa.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 30.º Incapacidad temporal (IT).

Se estará a lo dispuesto en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y conservación de Alcantarillado.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos, así como el incumpliendo de los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, dará lugar a la pertinentes responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento en virtud de los dispuestos en el Capítulo XII del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

**Artículo 31.º Jubilación ordinaria y jubilación parcial.**

1. El personal accederá a la jubilación ordinaria con carácter obligatorio, siempre que reúna los requisitos necesarios de edad y período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente (Disposición adicional décima E.T.).

Durante la vigencia del presente convenio, se procederá a la creación de un plan de jubilación parcial, para aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos legalmente establecidos, quieran acceder a dicha modalidad de jubilación.

2. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador/a.

3. En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.
4. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

CAPÍTULO VI**Salud laboral****Artículo 32.º Marco normativo.**

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

**Artículo 33.º Obligaciones de la empresa y trabajadores/as.**

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores/as, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Artículo 34.º Vigilancia de la salud.

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, por lo que la renuncia a dicho reconocimiento se efectuará por escrito.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador/a con todas las garantías de confidencialidad.

Artículo 35.º El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.



La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante legal de los trabajadores/as.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

A requerimiento de la empresa, se podrá acordar, cuando ésta lo vea conveniente, la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibiliten la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados los mismos, y en su caso, si así se pactase, de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

Artículo 36.º Permiso de conducir.

Ante la retirada del carné de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento de la persona trabajadora que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, la empresa se compromete, a mantener a su trabajador/a en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.



A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, la persona trabajadora que en el momento cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará original o fotocopia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. La empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador/a podrá a realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de verificar o comprobar la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado y la relación laboral.

Dicho artículo será extensible a cualquier otro carnet necesario para el trabajo encomendado, por ejemplo, el C.A.P (Certificado de Aptitud Profesional) o cualquier otro de futuras normativas.

Artículo 37.º Ropa de trabajo.

La empresa entregará, al iniciarse la actividad del trabajador/a en la empresa, y en base a la estacionalidad de la misma, las siguientes prendas de trabajo:

Verano: Un pantalón tergal, una camisa.

Invierno: Un pantalón pana, una camisa, un jersey.

Bianualmente: Un anorak.

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador/a, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación y entrega de las mismas.

La empresa igualmente, al iniciarse la actividad del trabajador/a en la empresa, procederá a la entrega de los Equipos de Protección Individual necesarios conforme a cada puesto de trabajo, procediendo a su sustitución cuando sea necesario por su deterioro, debiendo el trabajador/a hacer entrega del EPI anterior.

Artículo 38.º Obligaciones de los trabajadores/as.

Las obligaciones de los trabajadores/as están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

**Artículo 39.º Comité de seguridad y salud.**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Comité de seguridad y salud, los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Así mismo, el Comité de seguridad y salud deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Comité de seguridad y salud, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40.º Garantías sindicales.

Los/as trabajadores/as/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en el recinto del centro de trabajo previa autorización de la empresa.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a Representantes Sindicales, no perteneciente a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Los delegados de personal podrán, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, informar a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales en el ámbito del centro de trabajo. Asimismo, podrán fijar comunicados de carácter laboral y sindical en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

Para el uso de las citadas horas, se dará cuenta a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas.

Disposición adicional 1.ª

Para los años de vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales:

- 2024: Plus Transporte y Plus Toxico mensual (3,5%).
- 2025: se incrementarán las tablas salariales un 3% para todas las categorías.
- 2026: se incrementarán las tablas salariales de 2025 un 2% para todas las categorías.

**Disposición adicional 2.ª**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

Disposición adicional 3.ª

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rijan cada acto.

Disposición adicional 4.ª

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán en función de la jornada que se realice, de modo que se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada, a excepción de lo preceptuado en el artículo 21.

Disposición adicional 5.ª

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de abril), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores/as de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores/as, de otra, las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación. De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

Disposición final.

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181) y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

**ANEXO I**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL ADSCRITO AL ECOPARQUE DE VILLANUEVA DE LA SERENA 2024-2026

AÑO 2024						
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOX.	JUN/NAV	PAGA BENEFICIO	VACACIONES
JEFE DE EQUIPO	1.131,44 €	20,00 €	282,86 €	1.131,44 €	1.131,44 €	1.414,30 €
ENCARGADO	1.189,59 €	20,00 €	297,40 €	1.189,59 €	1.189,59 €	1.486,99 €
JEFE DE OPERACIONES	1.247,74 €	20,00 €	311,94 €	1.304,67 €	1.304,67 €	1.559,68 €
OFICIAL MECANICO	1.095,42 €	20,00 €	273,86 €	1.095,42 €	1.095,42 €	1.369,28 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.087,71 €	20,00 €	271,93 €	1.087,71 €	1.087,71 €	1.359,64 €
CONDUCTORES	1.056,84 €	20,00 €	264,21 €	1.056,84 €	1.056,84 €	1.321,05 €
MAQUINISTA	1.007,72 €	20,00 €	251,93 €	1.007,72 €	1.007,72 €	1.259,65 €
PEON ESPECIALIZADO	958,62 €	20,00 €	239,66 €	958,62 €	958,62 €	1.198,28 €
PEON	911,00 €	20,00 €	227,75 €	911,00 €	911,00 €	1.138,75 €
BASCULERO	911,00 €	20,00 €	227,75 €	911,00 €	911,00 €	1.138,75 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.209,53 €	20,00 €		1.209,53 €	1.209,53 €	1.209,53 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.150,56 €	20,00 €		1.150,56 €	1.150,56 €	1.150,56 €



AÑO 2025							
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOX.	JUN/NAV	PAGA BENEFICIO	VACACIONES	
JEFE DE EQUIPO	1.259,73 €	20,60 €	314,93 €	1.259,73 €	1.259,73 €	1.574,67 €	
ENCARGADO	1.308,55 €	20,60 €	327,14 €	1.308,55 €	1.308,55 €	1.635,69 €	
JEFE DE OPERACIONES	1.372,51 €	20,60 €	343,13 €	1.372,51 €	1.372,51 €	1.715,64 €	
OFICIAL MECANICO	1.259,73 €	20,60 €	314,93 €	1.259,73 €	1.259,73 €	1.574,67 €	
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.120,34 €	20,60 €	280,09 €	1.120,34 €	1.120,34 €	1.400,43 €	
CONDUCTORES	1.088,55 €	20,60 €	272,14 €	1.088,55 €	1.088,55 €	1.360,68 €	
MAQUINISTA	1.088,55 €	20,60 €	272,14 €	1.088,55 €	1.088,55 €	1.360,68 €	
PEON ESPECIALIZADO	1.007,72 €	20,60 €	251,93 €	1.007,72 €	1.007,72 €	1.259,65 €	
PEON	938,33 €	20,60 €	234,58 €	938,33 €	938,33 €	1.172,91 €	
BASCULERO	938,33 €	20,60 €	234,58 €	938,33 €	938,33 €	1.172,91 €	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.390,96 €	20,60 €		1.390,96 €	1.390,96 €	1.390,96 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.185,08 €	20,60 €		1.185,08 €	1.185,08 €	1.185,08 €	



AÑO 2026							
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOX.	JUN/NAV	PAGA BENEFICIO	VACACIONES	
JEFE DE EQUIPO	1.297,52 €	21,01 €	324,38 €	1.297,52 €	1.297,52 €	1.621,91 €	
ENCARGADO	1.439,40 €	21,01 €	359,85 €	1.439,40 €	1.439,40 €	1.799,25 €	
JEFE DE OPERACIONES	1.509,77 €	21,01 €	377,44 €	1.509,77 €	1.509,77 €	1.887,21 €	
OFICIAL MECANICO	1.284,93 €	21,01 €	321,23 €	1.284,93 €	1.284,93 €	1.606,16 €	
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.142,75 €	21,01 €	285,69 €	1.142,75 €	1.142,75 €	1.428,44 €	
CONDUCTORES	1.110,32 €	21,01 €	277,58 €	1.110,32 €	1.110,32 €	1.387,90 €	
MAQUINISTA	1.121,20 €	21,01 €	280,30 €	1.121,20 €	1.121,20 €	1.401,50 €	
PEON ESPECIALIZADO	1.027,87 €	21,01 €	256,97 €	1.027,87 €	1.027,87 €	1.284,84 €	
PEON	957,10 €	21,01 €	239,27 €	957,10 €	957,10 €	1.196,37 €	
BASCULERO	957,10 €	21,01 €	239,27 €	957,10 €	957,10 €	1.196,37 €	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.432,69 €	21,01 €		1.432,69 €	1.432,69 €	1.432,69 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.208,78 €	21,01 €		1.208,78 €	1.208,78 €	1.208,78 €	



AÑO 2024		
CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
JEFE DE EQUIPO	122,55 €	12,03 €
ENCARGADO	122,55 €	12,03 €
JEFE DE OPERACIONES	122,55 €	12,03 €
OFICIAL MECANICO	119,08 €	11,53 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	119,08 €	11,53 €
CONDUCTORES	115,74 €	11,21 €
MAQUINISTA	115,74 €	11,21 €
PEÓN ESPECIALIZADO	104,87 €	9,99 €
PEON	99,98 €	9,68 €
BASCULERO	99,98 €	9,68 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	104,87 €	9,99 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	104,99 €	9,99 €

AÑO 2025		
CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
JEFE DE EQUIPO	122,55 €	12,03 €
ENCARGADO	122,55 €	12,03 €
JEFE DE OPERACIONES	122,55 €	12,03 €
OFICIAL MECANICO	119,08 €	11,53 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	119,08 €	11,53 €
CONDUCTORES	115,74 €	11,21 €
MAQUINISTA	115,74 €	11,21 €
PEON ESPECIALIZADO	104,87 €	9,99 €
PEON	99,98 €	9,68 €
BASCULERO	99,98 €	9,68 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	104,87 €	9,99 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	104,99 €	9,99 €



AÑO 2026		
CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
JEFE DE EQUIPO	125,00 €	13,40 €
ENCARGADO	125,00 €	15,29 €
JEFE DE OPERACIONES	125,00 €	15,78 €
OFICIAL MECANICO	121,46 €	13,22 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	121,46 €	12,44 €
CONDUCTORES	118,05 €	12,09 €
MAQUINISTA	118,05 €	12,10 €
PEON ESPECIALIZADO	106,96 €	11,17 €
PEON	101,97 €	10,44 €
BASCULERO	101,97 €	10,44 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	106,96 €	12,42 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	107,08 €	10,98 €

• • •





CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se publica la parte dispositiva de la Resolución de 11 de febrero de 2025, de la Consejera, por la que se modifica la autorización administrativa del centro docente privado "Educatec", en Cáceres. (2025060806)

Advertido el error en el texto de la Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se publica la parte dispositiva de la Resolución de 11 de febrero de 2025, de la Consejera, por la que se modifica la autorización administrativa del centro docente privado de "Educatec" de Cáceres, publicada el DOE n.º 35, de 20 de febrero de 2025, se procede a efectuar la oportuna rectificación.

Donde dice:

"Enseñanzas a impartir: Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Superior "Sistema de Telecomunicaciones e Informática", modalidad semipresencial (60 puestos escolares) y on line (80 puestos escolares) solo para los módulos siguientes:

Modalidad Teleformación-on line.

Módulos profesionales
0525-Configuración de infraestructuras de sistemas de telecomunicaciones.
0552-Sistemas Informáticos y redes locales.
0553-Técnicas y procesos de infraestructura de telecomunicaciones.
0601-Gestión de Proyectos de Instalaciones de Telecomunicaciones.
0559-Formación y Orientación Laboral.
0555-Redes Telemáticas.
0560-Empresas e Iniciativa Emprendedora.
0562-Ex – Inglés I.
0563-Ex – Inglés II.
0558-Proyecto de Sistemas de Telecomunicaciones".



Debe decir:

“Enseñanzas a impartir: Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Superior “Sistema de Telecomunicaciones e Informática”, modalidad semipresencial (60 puestos escolares) y modalidad virtual (80 puestos escolares) solo para los módulos siguientes:

Modalidad virtual.

Módulos profesionales
0525-Configuración de infraestructuras de sistemas de telecomunicaciones.
0552-Sistemas Informáticos y redes locales.
0553-Técnicas y procesos de infraestructura de telecomunicaciones.
0601-Gestión de Proyectos de Instalaciones de Telecomunicaciones.
1709-Itinerario personal para la empleabilidad I.
0555-Redes Telemáticas.
1710-Itinerario personal para la empleabilidad II.
0179-Inglés profesional.
0558-Proyecto Intermodular de sistemas de telecomunicaciones e informáticos”.

Donde dice:

“Enseñanzas a impartir: Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Superior “Gestión de Ventas y Espacios Comerciales”, on line (80 puestos escolares) solo para los módulos siguientes:

Modalidad Teleformación-on line.

Módulos profesionales
0926-Escaparatismo y diseño de espacios comerciales.
0927-Gestión de productos y promociones en el punto de venta.
0928-Organización de equipos de ventas.
0929-Técnicos de venta y negociación.
0930-Políticas de marketing.
0931-Marketing digital.
0623-Gestión económica y financiera de la empresa.



0625-Logística de almacenamiento.
0626-Logística de aprovisionamiento.
1010-Investigación comercial.
0179-Inglés.
0933-Formación y orientación laboral".

Debe decir:

"Enseñanzas a impartir: Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Superior "Gestión de Ventas y Espacios Comerciales", modalidad virtual (80 puestos escolares) solo para los módulos siguientes:

Modalidad virtual.

Módulos profesionales
0926-Escaparatismo y diseño de espacios comerciales.
0927-Gestión de productos y promociones en el punto de venta.
0928-Organización de equipos de ventas.
0929-Técnicos de venta y negociación.
0930-Políticas de marketing.
0931-Marketing digital.
0623-Gestión económica y financiera de la empresa.
0625-Logística de almacenamiento.
0626-Logística de aprovisionamiento.
1010-Investigación comercial.
0179-Inglés profesional.
1709-Itinerario personal para la empleabilidad I".

Mérida, 4 de marzo de 2025.

La Secretaria General de Educación y
Formación Profesional,
MARÍA DEL PILAR PÉREZ GARCÍA



RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 593/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1299/2021 PA 107/2019. (2025060739)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 593/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1299/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D. Ángel Herrero Durán, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 593/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D. Ángel Herrero Durán, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firmada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 9 días de septiembre del año 2018 y 8 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada parte las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 21 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,
DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 574/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1217/2021 PA 107/2019. (2025060740)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 574/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1217/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Elena Montes Rodríguez, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 574/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Elena Montes Rodríguez, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 9 días de septiembre del año 2018, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada parte las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 21 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,
DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 575/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1225/2021 PA 107/2019. (2025060741)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 575/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1225/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D. Francisco Álvarez Romero, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 575/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D. Francisco Álvarez Romero, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 2 días de septiembre del año 2018, 3 días de septiembre del año 2019 y 4 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada parte las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 21 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 607/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1377/2021 PA 107/2019. (2025060742)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 607/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1377/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Marta María Rodríguez García, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 607/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Marta María Rodríguez García, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 3 días de septiembre del año 2019 y 4 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada parte las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 21 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 612/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1395/2021 PA 107/2019. (2025060743)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 612/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1395/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Míriam Jiménez Expósito, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 612/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Míriam Jiménez Expósito, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 4 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 21 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 614/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1399/2021 PA 107/2019. (2025060744)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 614/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1399/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Vanessa Nogales Tamayo, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 614/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Vanessa Nogales Tamayo, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 9 días de septiembre del año 2019 y 8 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 21 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 8/2025, de 6/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1404/2021 PA 107/2019. (2025060762)

Con fecha 6/02/2025, se ha dictado el Auto n.º 8/2025 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1404/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D. César Redondo González, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 8/2025, de 6/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D. César Redondo González, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 4 días de septiembre del año 2020, 9 días de septiembre del año 2019, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 27 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 15/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1414/2021 PA 107/2019. (2025060763)

Con fecha 11/02/2025, se ha dictado el Auto n.º 15/2025 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1414/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Laura Corrales Serrano, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 15/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Laura Corrales Serrano, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 4 días de septiembre del año 2020, 3 días de septiembre del año 2019, 2 días de septiembre del año 2018, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 27 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 16/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1420/2021 PA 107/2019. (2025060764)

Con fecha 11/02/2025, se ha dictado el Auto n.º 16/2025 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1420/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Lorena Pajares Aguilar, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 16/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Lorena Pajares Aguilar, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 4 días de septiembre del año 2020, 3 días de septiembre del año 2019, 2 días de septiembre del año 2018, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 27 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 603/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1365/2021 PA 107/2019. (2025060765)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 603/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1365/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª M. Consolación Calvo Díaz, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 603/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a M. Consolación Calvo Díaz, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 9 días de septiembre del año 2018, 9 días de septiembre del año 2019 y 8 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 27 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 14/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1412/2021 PA 107/2019. (2025060766)

Con fecha 11/02/2025, se ha dictado el Auto n.º 14/2025 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1412/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Susana Díaz Muñoz, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 14/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Susana Díaz Muñoz, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 8 días de septiembre del año 2020, 9 días de septiembre del año 2019, 9 días de septiembre del año 2018, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 27 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 13/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1410/2021 PA 107/2019. (2025060767)

Con fecha 11/02/2025, se ha dictado el Auto n.º 13/2025 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1410/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Susana Minguez Lliso, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 13/2025, de 11/02/2025, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.ª Susana Minguez Lliso, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 8 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 27 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del Auto 595/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1315/2021 PA 107/2019. (2025060768)

Con fecha 23/12/2024, se ha dictado el Auto n.º 595/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1315/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D. David Cueco Pablo, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 595/2024, de 23/12/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia Rectificado PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D. David Cueco Pablo, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 2 días de septiembre del año 2018, 3 días de septiembre del año 2019 y 4 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 27 de febrero de 2025.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO

• • •



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

RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2025, de la Secretaría General, por la que se somete a audiencia e información pública el proyecto de Decreto por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la mejora de la financiación de préstamos a titulares de explotaciones agrícolas de olivar y viña de secano radicadas en Extremadura y se convocan ayudas para el ejercicio 2025. (2025060809)

Concluido el plazo del trámite de sugerencias y consulta pública de siete días hábiles, acordado por Resolución de la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible de 24 de febrero de 2025, procede la apertura del trámite de audiencia e información pública.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 y 40 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, en los que se establece la posibilidad que tienen las personas de participar en la elaboración de disposiciones de carácter general y conforme al artículo 66.3 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de 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 7 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Extremadura, con el objeto de que cualquier persona física o jurídica interesada pueda examinar el texto del proyecto y formular las alegaciones y propuestas que estime oportunas.

El plazo para formular alegaciones y sugerencias se realiza por procedimiento de urgencia de 7 días hábiles del artículo 66.4 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, debido a la necesidad de que la convocatoria de subvenciones se apruebe en Consejo de Gobierno lo antes posible por la grave situación que afecta a los beneficiarios finales, considerando necesario la instrumentación de mecanismos compensatorios dirigidos a aminorar los costes financieros de las operaciones de préstamo, necesarias para dotar a las explotaciones de liquidez, con lo



que, a través del presente decreto, se regula la concesión de subvenciones consistentes en la subsidiación de intereses de préstamos formalizados por personas titulares de explotaciones de olivar y viñedo de secano pudiendo beneficiar a más de 6.100 titulares de explotaciones y 170.000 hectáreas.

Asimismo, el proyecto de decreto citado estará a disposición de los ciudadanos en el Portal de Transparencia de la Junta de Extremadura en la siguiente dirección de internet:

<http://gobiernoabierto.juntaex.es/transparencia/web/c-agds> así como en las dependencias del Servicio de Producción Agrícola y Ganadera de la Dirección General de Agricultura y Ganadería sitas en avenida Luis Ramallo, s/n., de Mérida (Badajoz) para formular las proposiciones, sugerencias o recomendaciones que se estimen oportunas que podrán presentarse a través de cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o a través del siguiente correo electrónico: producción.agraria@juntaex.es.

Mérida, 6 de marzo de 2025. La Secretaria General, MARÍA CONCEPCIÓN MONTERO GÓMEZ.

• • •





CONSEJERÍA DE GESTIÓN FORESTAL Y MUNDO RURAL

RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2025, de la Secretaría General, por la que se acuerda la apertura de un trámite de audiencia e información pública en relación con el proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los/as Agentes del Medio Natural de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2025060777)

En el Diario Oficial de Extremadura n.º 82, de 2 de mayo de 2023, se publicó la Resolución de 13 de abril de 2023, de la Secretaría General de la anterior Consejería de Hacienda y Administración Pública por la que se acordaba la apertura de un periodo de audiencia e información pública en relación con el proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Agentes del Medio Natural de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Durante la tramitación del proyecto citado se ha publicado la Ley 4/2024, de 8 de noviembre, básica de Agentes forestales y medioambientales por lo que se han realizado modificaciones en el texto que suponen una alteración del proyecto de la disposición que requieren un nuevo periodo de audiencia e información pública, si bien reducido a 7 días hábiles. La reducción de los plazos establecidos para la sustanciación del presente trámite está justificada en la necesidad de la aprobación urgente del proyecto.

Por todo ello, de conformidad con lo previsto 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,

RESUELVO:

Primero. Acordar la apertura del trámite de audiencia e información pública por un plazo de siete días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Extremadura, a fin de cualquier persona física o jurídica pueda examinar el texto del proyecto de decreto citado y formular las alegaciones o sugerencias que estime oportunas.

Segundo. El horario y lugar de exposición del proyecto de Decreto será de 10:00 a 14:00 horas, durante el cual estará a disposición en las dependencias del Servicio de Régimen Jurídico de esta Secretaría General, situado en el edificio III Milenio, Módulo 1, planta 4.ª, en la avda Valhondo, s/n., en Mérida.

Asimismo, el proyecto de decreto estará a disposición de los interesados en el Portal de Transparencia de la Junta de Extremadura, a través de la siguiente dirección:

<http://gobiernoabierto.juntaex.es/transparencia/web/c-gfmr>



Tercero. Las alegaciones o sugerencias podrán presentarse a través de cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o a través de la siguiente dirección de correo electrónico: rjuridico.gfmr@juntaex.es

Mérida, 5 de marzo de 2025. La Secretaria General, ISABEL GUTIÉRREZ DE LA BARREDA MENA.





CORRECCIÓN de errores del Anuncio de 21 de febrero de 2025 por el que se publica la ejecución subsidiaria de las actuaciones preventivas de la actualización de la Red de Defensa de la ZAR Monfragüe. (2025080406)

Habiéndose detectado errores materiales en el Anuncio de 21 de febrero de 2025 por el que se publica la ejecución subsidiaria de las actuaciones preventivas de la actualización de la Red de Defensa de la ZAR Monfragüe (DOE n.º 42, de 3 de marzo), y de conformidad con los dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a su oportuna rectificación.

En el anexo, en la página 11558,

Donde dice:

"SERRADILLA	15	78	10178A01500078	****	MORALES LEON TEODORO	FA	737
SERRADILLA	15	80	10178A01500080	****	REAL REAL FLORENTINO	FA	506
SERRADILLA	15	82	10178A01500082	****	MORALES LEON TEODORO	FA	496
SERRADILLA	15	152	10178A01500152	****	ANTON BEJARANO PEDRO	FA	1047
SERRADILLA	15	575	10178A01500575	****	SANCHEZ MATEOS JUAN MANUEL	FA	10299
SERRADILLA	15	575	10178A01500575	****	SANCHEZ MATEOS JUAN MANUEL	AEG	240

*AC+FA: Faja auxiliar y Apertura de Camino.

*AEG: Área estratégica de gestión.

*APD: Área preventiva de defensa.

*CON: Conducción.

*FA: Faja auxiliar.

*LPD: Línea preventiva de defensa.

*LPD+APD: Línea preventiva de defensa + Área preventiva de defensa.

*PA: Punto de agua.

*PH: Punto Helicóptero.

*VIAL: Banda de rodadura.

*VOL: Volvedero.

*ZS: Zona Segura".



Debe decir:

"SERRADILLA	15	78	10178A01500078	****	MORALES LEON TEODORO	FA	737
SERRADILLA	15	80	10178A01500080	****	REAL REAL FLOREN- TINO	FA	506
SERRADILLA	15	82	10178A01500082	****	MORALES LEON TEODORO	FA	496
SERRADILLA	15	152	10178A01500152	****	ANTON BEJARANO PEDRO	FA	1047
SERRADILLA	15	575	10178A01500575	****	SANCHEZ MATEOS JUAN MANUEL	FA	10299
SERRADILLA	15	575	10178A01500575	****	SANCHEZ MATEOS JUAN MANUEL	AEG	240
JARAICEJO	1	10096	10106A00110096	****1022G	ORGANISMO AU- TONOMO PARQUES NACIONALES	FA	51313
	1	10096	10106A00110096			VIAL	44
	1	10096	10106A00110096			AEG	1659
	1	10096	10106A00110096			VOL	0
SERRADILLA	3	2	10178A00300002			FA	32769
	3	2	10178A00300002			VIAL	1898
	3	2	10178A00300002			AEG	39842
	3	2	10178A00300002			ZS	0
	3	3	10178A00300003			FA	42178
	3	3	10178A00300003			VIAL	97
	3	3	10178A00300003			AEG	52451
	3	3	10178A00300003			AEG	4889
	3	4	10178A00300004	FA	14479		
	3	4	10178A00300004	FA	31		
3	4	10178A00300004	VIAL	16			



SERRADILLA	3	4	10178A00300004	****1022G	ORGANISMO AU- TONOMO PARQUES NACIONALES	AEG	9600
	3	4	10178A00300004			AEG	3860
	3	5	10178A00300005			FA	24431
	3	5	10178A00300005			AEG	5447
	3	5	10178A00300005			AEG	2721
	3	6	10178A00300006			FA	14256
	3	6	10178A00300006			VIAL	39
	3	6	10178A00300006			AEG	117328
	3	6	10178A00300006			AEG	3950
	3	6	10178A00300006			PH	0
	3	6	10178A00300006			ZS	0
	3	7	10178A00300007			FA	8312
	3	7	10178A00300007			FA	7667
	3	7	10178A00300007			AEG	88585
	3	8	10178A00300008			FA	1690
	3	8	10178A00300008			VIAL	1394
	3	8	10178A00300008			FA	270
	3	8	10178A00300008			AEG	38046
	3	8	10178A00300008			AEG	130275
	3	8	10178A00300008			PH	0
	3	8	10178A00300008			ZS	0
	3	19	10178A00300019			VIAL	831
	3	19	10178A00300019			AEG	43260
	4	3	10178A00400003			LPD+APD	15830
	4	3	10178A00400003			FA	9525
	4	3	10178A00400003			VIAL	2757



SERRADILLA	4	3	10178A00400003	****1022G	ORGANISMO AUTONOMO PARQUES NACIONALES	FA	809
	4	3	10178A00400003			AEG	27050
	4	3	10178A00400003			VOL	0
	4	4	10178A00400004			FA	12070
	4	5	10178A00400005			FA	10492
	4	5	10178A00400005			FA	7103
	4	5	10178A00400005			VIAL	1517
	4	5	10178A00400005			AEG	638
	4	8	10178A00400008			FA	8326
	4	8	10178A00400008			FA	1788
	4	8	10178A00400008			LPD	349
	4	8	10178A00400008			VIAL	208
	4	8	10178A00400008			CON	0
	4	8	10178A00400008			PA	0
	4	8	10178A00400008			PA	0
	4	9	10178A00400009			FA	6096
	4	12	10178A00400012			FA	150
	4	13	10178A00400013			FA	1236
	4	16	10178A00400016			FA	3082
	4	16	10178A00400016			FA	112
	4	17	10178A00400017			FA	1592
	4	17	10178A00400017			FA	229
	4	18	10178A00400018			FA	215
	8	2	10178A00800002			FA	2370
	8	3	10178A00800003			LPD+APD	47428
	8	3	10178A00800003			FA	43304



SERRADILLA	8	3	10178A00800003	****1022G	ORGANISMO AUTONOMO PARQUES NACIONALES	LPD	14419
	8	3	10178A00800003			FA	4281
	8	3	10178A00800003			VIAL	477
	8	3	10178A00800003			FA	235
	8	4	10178A00800004			FAJA AUXILIAR	61
	8	5	10178A00800005			FAJA AUXILIAR	9960
	8	6	10178A00800006			LPD	16341
	8	6	10178A00800006			VIAL	1461
	8	6	10178A00800006			AEG	5160
	8	7	10178A00800007			FA	3944
	8	7	10178A00800007			VIAL	401
	8	7	10178A00800007			FA	82
	8	7	10178A00800007			AEG	8445
	8	8	10178A00800008			FA	10144
	8	8	10178A00800008			FA	177
	8	8	10178A00800008			AEG	55449
	8	9	10178A00800009			FA	30907
	8	9	10178A00800009			LPD	17680
	8	9	10178A00800009			FA	13975
	8	9	10178A00800009			VIAL	195
	8	9	10178A00800009			FA	35
	8	9	10178A00800009			AEG	66062
	8	9	10178A00800009			AEG	3361
	8	10	10178A00800010			VIAL	6030
8	10	10178A00800010	FA	430			



SERRADILLA	8	10	10178A00800010	****1022G	ORGANISMO AU- TONOMO PARQUES NACIONALES	AEG	165068
	8	10	10178A00800010			CON	0
	8	10	10178A00800010			PA	0
	8	14	10178A00800014			VIAL	600
	8	16	10178A00800016			FA	4214
	8	16	10178A00800016			FA	621
	8	16	10178A00800016			VIAL	366
	8	18	10178A00800018			FA	3235
	8	18	10178A00800018			AEG	33
	8	19	10178A00800019			FA	21712
	8	19	10178A00800019			FA	6469
	8	19	10178A00800019			VIAL	105
	8	19	10178A00800019			AEG	4796
	8	19	10178A00800019			AEG	5035
	8	21	10178A00800021			FA	7944
	8	22	10178A00800022			FA	4974
	8	26	10178A00800026			FA	4677
	8	26	10178A00800026			VIAL	150
	8	32	10178A00800032			FA	522
	8	44	10178A00800044			FA	1235
	8	44	10178A00800044			AEG	1653
	8	10002	10178A00810002			FA	1663
	9	1	10178A00900001			FA	20225
	9	1	10178A00900001			FA	7088
	9	1	10178A00900001			VIAL	23
	9	2	10178A00900002			FA	15320



SERRADILLA	9	25	10178A00900025	****1022G	ORGANISMO AU-TONOMO PARQUES NACIONALES	FA	3170
	9	10025	10178A00910025			FA	1415
	10	9	10178A01000009			FA	2484
	10	9	10178A01000009			VIAL	408
	10	9	10178A01000009			AEG	161918
	10	10	10178A01000010			FA	12211
	10	10	10178A01000010			FA	7024
	10	10	10178A01000010			VIAL	12
	10	10	10178A01000010			AEG	38123
	10	11	10178A01000011			FA	13608
	10	11	10178A01000011			FA	11262,93
	10	11	10178A01000011			VIAL	352,85
	10	11	10178A01000011			AEG	40488,30
	10	19	10178A01000019			FA	5128,17
	10	19	10178A01000019			VIAL	2258,48
	10	19	10178A01000019			AEG	9210,52
	10	19	10178A01000019			VOL	0,00
	10	29	10178A01000029			FA	2406,46
	10	29	10178A01000029			FA	1127,51
	10	32	10178A01000032			FA	7787,14
10	32	10178A01000032	FA	1158,34			
10	33	10178A01000033	FA	20981,37			
10	33	10178A01000033	FA	8727,64			
10	33	10178A01000033	VIAL	332,75			
SERREJON	1	10	10179A00100010			LPD	12614,42
	1	10	10179A00100010			FA	4008,48



SERREJON	1	10	10179A00100010	****1022G	ORGANISMO AU-TONOMO PARQUES NACIONALES	FA	3282,88
	1	10	10179A00100010			LPD+APD	375,76
	1	10	10179A00100010			VIAL	152,87
	1	10009	10179A00110009			LPD+APD	30524,27
	1	10009	10179A00110009			FA	672,55
	1	10009	10179A00110009			VIAL	46,60
	1	10009	10179A00110009			AEG	13011,81
TORREJON EL RUBIO	1	10004	10194A00110004			LPD+APD	3158,06
	1	10004	10194A00110004			FA	201,55
	1	10004	10194A00110004			AEG	4511,66
	2	1	10194A00200001			FA	33058,04
	2	1	10194A00200001			FA	14099,74
	2	1	10194A00200001			VIAL	2322,98
	2	1	10194A00200001			FA	1588,13
	2	1	10194A00200001			AEG	173481,96
	2	1	10194A00200001			AEG	35972,87
	2	1	10194A00200001			PH	0,00
	2	19	10194A00200019			FA	88202,25
	2	19	10194A00200019			LPD	50904,13
	2	19	10194A00200019			VIAL	1071,73
	2	19	10194A00200019			VIAL	531,38
	2	19	10194A00200019	APD	120,00		
	2	19	10194A00200019	AEG	71999,33		
	2	19	10194A00200019	AEG	151563,86		
	2	19	10194A00200019	AEG	186400,13		
	2	19	10194A00200019	PH	0,00		



TORREJON EL RUBIO	2	19	10194A00200019	****1022G	ORGANISMO AUTONOMO PARQUES NACIONALES	PH	0,00
	2	19	10194A00200019			VOL	0,00
	2	19	10194A00200019			ZS	0,00
	2	10002	10194A00210002			FA	27491,43
	2	10002	10194A00210002			FA	4441,75
	2	10002	10194A00210002			LPD+APD	1820,40
	2	10002	10194A00210002			APD	429,96
	2	10002	10194A00210002			VIAL	324,01
	2	10002	10194A00210002			AEG	45097,99
	2	10002	10194A00210002			AEG	2925,47
	2	10003	10194A00210003			APD	41903,60
	2	10003	10194A00210003			LPD	17107,38
CASAS DE MIRAVETE	1	9001	10058A00109001	Q2817005H	CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO	VIAL	1122
	1	9002	10058A00109002			FA	759
	3	9002	10058A00309002			LPD	277
	3	9013	10058A00309013			APD	1422
	3	9015	10058A00309015			APD	4668
	3	9018	10058A00309018			FA	43
	3	9024	10058A00309024			FA	68
	3	9028	10058A00309028			VIAL	104
	3	9028	10058A00309028			FA	51
	3	9028	10058A00309028			AEG	541
JARAICEJO	1	9001	10106A00109001			FA	529
	1	9001	10106A00109001			FA	518
	1	9001	10106A00109001			FA	96



	1	9001	10106A00109001			VIAL	24
	2	9002	10106A00209002			FA	161
	501	9003	10106A50109003			FA	394
	501	9003	10106A50109003			FA	329
	501	9003	10106A50109003			FA	173
	501	9003	10106A50109003			VIAL	17
MALPARTIDA DE PLASENCIA	45	9004	10119A04509004			APD	170
	1	9004	10178A00109004			FA	312
	2	9001	10178A00209001			FA	525
	2	9002	10178A00209002			FA	4667
	2	9016	10178A00209016			FA	1207
	3	9001	10178A00309001			FA	600
	3	9001	10178A00309001			FA	337
	4	9008	10178A00409008			FA	109
	5	9013	10178A00509013			FA	71
	8	9001	10178A00809001			FA	2973
SERRADILLA	8	9001	10178A00809001			LPD	958
	8	9001	10178A00809001			VIAL	174
	8	9001	10178A00809001			FA	154
	8	9001	10178A00809001			FA	44
	8	9001	10178A00809001			AEG	1209
	8	9001	10178A00809001			PH	0
	8	9001	10178A00809001			VOL	0
	8	9020	10178A00809020			FA	257
	9	9006	10178A00909006			FA	2166
	9	9006	10178A00909006			FA	100

Q2817005H

CONFEDERACION
HIDROGRAFICA DEL
TAJO



SERRADILLA	10	9009	10178A01009009	Q2817005H	CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO	FA	3348
	10	9009	10178A01009009			FA	516
	10	9009	10178A01009009			FA	173
	11	9001	10178A01109001			LPD	217
	11	9001	10178A01109001			FA	184
	11	9001	10178A01109001			FA	137
	11	9001	10178A01109001			VIAL	41
	11	9005	10178A01109005			FA	137
	12	9004	10178A01209004			FA	49
	14	9001	10178A01409001			FA	1204
	14	9002	10178A01409002			FA	184
	15	9004	10178A01509004			FA	1030
	15	9005	10178A01509005			FA	155
	15	9006	10178A01509006			FA	143
	15	9029	10178A01509029			FA	232
	21	9001	10178A02109001			APD	48
	21	9002	10178A02109002			FA	40
	21	9002	10178A02109002			LPD	20
	21	9002	10178A02109002			APD	18
	SERREJON	2	9009			10179A00209009	FA
9		9003	10179A00909003	FA	100		
10		9001	10179A01009001	FA	883		
10		9001	10179A01009001	FA	543		
10		9001	10179A01009001	LPD	448		
10		9001	10179A01009001	LPD	338		
10		9001	10179A01009001	VIAL	34		



SERREJON	10	9001	10179A01009001	Q2817005H	CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO	AEG	541
	10	9003	10179A01009003			FA	109
	10	9003	10179A01009003			VIAL	87
	10	9003	10179A01009003			AEG	193
	10	9009	10179A01009009			FA	166
	10	9010	10179A01009010			FA	228
	10	9011	10179A01009011			FA	315
	11	9008	10179A01109008			FA	419
	11	9008	10179A01109008			FA	73
	11	9008	10179A01109008			COND	0
	11	9008	10179A01109008			PA	0
	12	9003	10179A01209003			FA	118
	12	9004	10179A01209004			FA	66
TORIL	15	9000	10186A01509000			FA	109
	16	9001	10186A01609001			FA	25
	16	9002	10186A01609002			FA	613
	17	9000	10186A01709000			FA	219
	17	9000	10186A01709000			FA	103
	17	9001	10186A01709001			FA	77
	17	9002	10186A01709002			FA	80
	17	9003	10186A01709003			FA	27
	17	9010	10186A01709010			FA	360
	17	9010	10186A01709010			FA	200
TORREJON EL RUBIO	2	9002	10194A00209002	FA	103		
	2	9003	10194A00209003	LPD	474		



TORREJON EL RUBIO	2	9003	10194A00209003	Q2817005H	CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO	FA	42
	2	9012	10194A00209012			AEG	380
	2	9016	10194A00209016			VOL	0
	2	9018	10194A00209018			VIAL	716
	2	9027	10194A00209027			FA	680
	2	9027	10194A00209027			FA	92
	3	9001	10194A00309001			LPD	31
	28	9005	10194A02809005			FA	119
	32	9006	10194A03209006			FA	68
	32	9007	10194A03209007			FA	16

*AC+FA: Faja auxiliar y Apertura de Camino.

*AEG: Área estratégica de gestión.

*APD: Área preventiva de defensa.

*CON: Conducción.

*FA: Faja auxiliar.

*LPD: Línea preventiva de defensa.

*LPD+APD: Línea preventiva de defensa + Área preventiva de defensa.

*PA: Punto de agua.

*PH: Punto Helicóptero.

*VIAL: Banda de rodadura.

*VOL: Volvedero.

*ZS: Zona Segura".

Mérida, 7 de marzo de 2025. La Secretaria General, ISABEL GUTIÉRREZ DE LA BARREDA MENA.





DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

Edicto de 25 de febrero de 2025 sobre el Convenio entre el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria y el Ayuntamiento de Conquista de la Sierra para la delegación de la gestión y recaudación de los tributos locales. (2025ED0007)

El Pleno de la Excelentísima Diputación Provincial en sesión ordinaria de fecha 26 de septiembre de 2024 adoptó, entre otros, el Acuerdo de aprobar el Convenio de delegación entre el Ayuntamiento de Conquista de la Sierra y el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excelentísima Diputación Provincial de Cáceres, para la gestión y recaudación de los tributos municipales.

CONVENIO ENTRE EL ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA
Y EL AYUNTAMIENTO DE CONQUISTA DE LA SIERRA PARA LA DELEGACIÓN DE LA GESTIÓN
Y RECAUDACIÓN DE LOS TRIBUTOS LOCALES.

Cáceres, 8 de noviembre de 2024.

REUNIDOS:

De una parte, el Sr. D. Miguel Ángel Morales Sánchez, Presidente del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, con CIF n.º P6000001E, en nombre del mismo y asistido por el Secretario del Organismo, Sr. D. Miguel Rodríguez Ramos y de conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno de la Excelentísima Diputación Provincial en su sesión ordinaria de fecha 26 de septiembre de 2024.

Y, de otra parte, el Sr. D. José Campos Rol, Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de Conquista de la Sierra, con CIF n.º P1006700G, y asistido por el Secretario municipal Sr. D. Valentín Macías Hernández y de conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 27 de junio de 2024.

EXPONEN:

I

Que el Ayuntamiento, como titular de las potestades tributarias, financieras y de ejecución forzosa que entre otras, le reconoce el artículo 4º de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, tiene atribuida la competencia para la gestión, liquidación, recaudación e inspección de sus tributos propios, sin perjuicio de las delegaciones que pueda otorgar a favor de las entidades locales de ámbito superior y de las fórmulas de colaboración



con ellas, en relación con lo dispuesto en el artículo 106.3 de la misma Ley y los artículos 7.1 y 8.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

II

Por su parte, la Diputación Provincial de Cáceres a través del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, en adelante OARGT, tiene a su vez la competencia que específicamente le atribuye el artículo 36.1.b de la citada ley, de asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los Ayuntamientos, a través de los correspondientes convenios administrativos.

III

Y para dar efectividad a la voluntad de las Corporaciones respectivas, las dos partes establecen el presente convenio que se registrá por las siguientes

ESTIPULACIONES:

Primera. Contenido y exclusividad de las funciones delegadas.

El Ayuntamiento de Conquista de la Sierra delega en el OARGT de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, la Gestión Tributaria y la Recaudación de sus tributos locales conforme a lo siguiente:

I) Gestión tributaria y recaudación:

- Impuesto sobre Bienes Inmuebles.
- Impuesto sobre Actividades Económicas.
- Impuesto de gastos suntuarios de cotos de caza.
- Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica.

II) Recaudación en periodo voluntario y ejecutivo:

- Impuesto sobre Bienes Inmuebles.
- Impuesto sobre Actividades Económicas.
- Impuesto de gastos suntuarios de cotos de caza.
- Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica.



III) Recaudación en periodo ejecutivo:

- El resto de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos, recargos exigibles sobre los impuestos), precios públicos, multas y sanciones y demás ingresos de Derecho Público que deba percibir el Ayuntamiento.

Asimismo, si en el apartado I del párrafo anterior se ha delegado la gestión tributaria y recaudación del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, se encomienda también en el OARGT la gestión censal del mismo.

Segunda. Contabilidad.

El OARGT habrá de llevar contabilidad separada, con distinción de concepto, ejercicio y año de contraído de los créditos, tanto en periodo voluntario como en periodo ejecutivo de cobranza, para el Ayuntamiento.

Tercera. Contraprestación por la prestación del servicio.

El OARGT, como contraprestación por la prestación de los servicios objeto de este convenio, percibirá el importe que en cada momento esté fijado en la correspondiente Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por prestación de servicios de gestión y recaudación de ingresos locales de los municipios de la provincia de Cáceres, la cual fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 192 de fecha 5 de octubre de 2016.

El importe de estos premios y participaciones de los recargos serán retenidos por el Organismo de Recaudación en la liquidación definitiva que efectúe a fin de año.

Cuarta. Cobranza en periodo voluntario.

El Ayuntamiento de Conquista de la Sierra se compromete salvo causa de fuerza mayor, a poner al cobro en periodo voluntario, los padrones de valores de los impuestos municipales de exacción obligatoria, de estar delegados, en los siguientes periodos:

- a) El Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, del 20 de marzo al 20 de junio.
- b) El Impuesto sobre Bienes Inmuebles, tanto de Urbana como de Rusticas y Bienes de Características Especiales (BICES), del 20 de mayo al 20 de julio ambos inclusive.
- c) El Impuesto sobre Actividades Económicas, del 1 de septiembre al 20 de noviembre ambos inclusive.

El OARGT tiene libertad para organizar la cobranza, con conocimiento del Ayuntamiento, pudiendo implantar cualquier sistema o modalidades de cobro, tales como la utilización de



colaboración bancaria en su más amplio sentido, etc., así como proponer la modificación de los periodos de cobro, en aras de lograr la mayor eficacia del servicio.

Quinta. Cargos de valores y datas.

Para los impuestos en que se tienen delegadas las funciones de gestión censal, tributaria y recaudatoria -IBI, IAE, IVTM- el cargo de valores se efectuará por el OARGT y se comunicará al Ayuntamiento a través del correspondiente documento de cargo.

Para los impuestos en que se tiene delegada sólo la función recaudatoria, el cargo de valores se efectuará por el Ayuntamiento directamente al OARGT, el cual, una vez informatizada la incorporación de los valores lo comunicará al Ayuntamiento a través del correspondiente documento de cargo.

Los documentos de cargo serán confeccionados por el OARGT, y serán remitidos, por duplicado ejemplar, al Ayuntamiento a efectos de que éste preste su conformidad al mismo. Si transcurridos dos meses desde la recepción por parte del Ayuntamiento de los ejemplares remitidos, uno de ellos no ha sido devuelto, debidamente firmado, al OARGT, se presumirá que se ha prestado conformidad al cargo remitido.

Las datas por bajas se formalizarán por el OARGT en la correspondiente propuesta de baja, la cual irá suficientemente documentada y se remitirá, por duplicado ejemplar, al Ayuntamiento a efectos de que éste preste su conformidad a la misma. Si transcurridos dos meses desde la recepción por parte del Ayuntamiento de los ejemplares remitidos, uno de ellos no ha sido devuelto, debidamente firmado, al OARGT se presumirá que se ha prestado conformidad a la propuesta de baja remitida.

Para las comunicaciones referidas en los anteriores párrafos, podrán implementarse por el OARGT sistemas telemáticos informatizados, a los que el Ayuntamiento tendrá acceso con todas las garantías previstas en la legislación vigente mediante el uso de la firma electrónica.

En cuanto a la suspensión, fraccionamiento y aplazamiento de pago de las deudas tributarias, tanto en periodo voluntario como ejecutivo, se estará a lo dispuesto en la correspondiente Ordenanza General del OARGT.

Los recursos económicos cuya gestión y/o recaudación se encomienden al OARGT deberán estar convenientemente identificados, siendo datos imprescindibles a aportar por el Ayuntamiento delegante al menos los siguientes:

- Nombre y apellidos o razón social.
- NIF/CIF completo y correcto.



- Domicilio fiscal completo del sujeto pasivo (al menos: nombre de la vía, número del portal o punto kilométrico, escalera, piso, puerta, provincia, municipio, y pedanía –en su caso-).
- Concepto, importe de la deuda y periodo a que se refiere, quedando el OARGT exonerado de toda responsabilidad en las deudas que no cumplan estos requisitos.

Sexta. Colaboración del Ayuntamiento en la gestión tributaria.

En la idea de reforzar las actuaciones que el OARGT, debe realizar al tener delegada la gestión tributaria del IBI y del IAE, el Ayuntamiento a través de sus servicios fiscales, se compromete a colaborar en las siguientes actuaciones:

- a) En el IBI, básicamente en toma de datos de valores desconocidos, sin domicilio, etc. Asimismo, se compromete a la entrega periódica en soporte magnético de todas las plusvalías liquidadas en el Ayuntamiento como consecuencia de las transmisiones de dominio de terrenos urbanos o urbanizables.
- b) En el IAE, básicamente en el envío de documentos referentes a la licencia de apertura de nuevos establecimientos: comerciales, industriales y de profesionales, etc.
- c) En las tasas, el Ayuntamiento comunicará al OARGT las bajas y altas censales, comprobará la correcta titularidad de las referencias censales y, en las que proceda, aportará los consumos y datos necesarios para la liquidación. Para ello dispondrá de accesos al aplicativo informático del OARGT, y usará esta vía como canal de comunicación preferente.

Séptima. Procedimiento de apremio.

En la tramitación del procedimiento de apremio se seguirán las prescripciones de la normativa que en cada momento la regule: el Reglamento General de Recaudación, la Instrucción de Contabilidad para la Administración Local, la Ley General Tributaria, la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, así como las de la Ordenanza del OARGT y demás normativa aplicación.

Octava. Confección de padrones y recibos.

La confección de padrones y recibos corresponde al Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, asumiendo el Ayuntamiento el pago de dicho servicio conforme a la Ordenanza Fiscal aprobada por el OARGT.

**Novena. Anticipos al Ayuntamiento a cuenta de la recaudación.**

1. El OARGT deberá practicar al Ayuntamiento de Conquista de la Sierra los siguientes anticipos:

a) Mensualmente, entre el 1 y el 15 de cada mes deberá ingresar en la Tesorería Municipal un anticipo a cuenta sobre la recaudación en voluntaria de dicho ejercicio, cuyo importe vendrá determinado por el 75% de lo recaudado en el ejercicio anterior por tributos de vencimiento periódico y notificación colectiva, dividido entre doce; pudiéndose actualizar esas entregas en función de aumentos en los padrones o nuevas delegaciones ya recaudadas. Por lo que se refiere a la recaudación por el IAE únicamente computará a favor del Ayuntamiento la parte de ingresos que corresponda a la cuota tributaria municipal pues la parte correspondiente al recargo provincial lo hará a favor de la Diputación Provincial.

La concesión de estos anticipos de tesorería no generará ningún coste financiero para el Ayuntamiento siempre que su calendario fiscal sea el fijado por el OARGT.

b) Para el resto de los ingresos de derecho público cuya recaudación haya sido delegada en el OARGT. distintos de los recogidos en la letra a) de esta cláusula, el Ayuntamiento podrá solicitar la transferencia de los fondos recaudados según se regula en el apartado 3.º de la cláusula décima.

c) El Ayuntamiento podrá solicitar en circunstancias singulares anticipos extraordinarios respecto a los anteriores que serán concedidos por el Presidente del OARGT de acuerdo con las condiciones y criterios acordados en cada momento por el Consejo de Administración del organismo. En este supuesto, el Ayuntamiento asumirá el coste financiero que para el OARGT represente la operación de tesorería que haya de concertar a fin de conceder el anticipo solicitado.

Décima. Aplicaciones, cuentas y transferencias de fondos al ayuntamiento.

1. La aplicación contable de los fondos recaudados en vía voluntaria por tributos de vencimiento periódico y notificación colectiva, sobre los que se concederán los anticipos recogidos en la cláusula novena, apartado 1.º, será realizada al final del ejercicio presupuestario, junto con la transferencia al Ayuntamiento de aquellas cantidades recaudadas y no anticipadas.

2. La transferencia de los fondos recaudados por el resto de ingresos de derecho público cuya recaudación haya sido delegada en el OARGT, distintos de los recogidos en el apartado 1.º de esta cláusula, se realizará, deducido el correspondiente premio de cobranza, a solicitud del Ayuntamiento siempre que hayan transcurrido al menos 4 meses desde la formalización de sus cargos.



3. La transferencia al Ayuntamiento de las cantidades recaudadas en vía de apremio se realizará trimestralmente, en los 20 días siguientes a la finalización de cada trimestre y por el total recaudado en dicho periodo, una vez descontado el correspondiente premio de cobranza.
4. Las cuentas anuales, incluida la liquidación definitiva, se rendirán al Ayuntamiento, antes del 31 de enero de cada año, referida a cada ejercicio anterior, en la forma, modelo y con los requisitos que se señalan en el Reglamento General de Recaudación de 29 de julio de 2005, y la Instrucción de Contabilidad para la Administración Local de 23 de noviembre de 2004, o normativa que las sustituya, procediéndose a transferir el ingreso resultante, en el caso de resultar positiva, antes del 28 de febrero próximo.

De existir divergencias sobre la misma entre el OARGT y el Ayuntamiento la cantidad anterior se considerará como una entrega a cuenta hasta la aprobación de la liquidación definitiva. La demora en el ingreso de la liquidación producirá el devengo de intereses a favor del Ayuntamiento, desde el 28 de febrero, mediante la aplicación del interés legal previsto en la Ley de Presupuestos del Estado vigente.

- Las reclamaciones presentadas por los contribuyentes, en relación con la devolución de cantidades indebidamente pagadas, serán objeto de formalización de expediente que resolverá el órgano competente del OARGT ordenando, se retenga y pague con cargo a los ingresos obtenidos de la recaudación del correspondiente Ayuntamiento.

Undécima. Acceso a la base de datos del servicio y transmisión de información.

El OARGT se compromete a poner a disposición del Ayuntamiento, en el plazo de treinta días desde la firma del convenio, el Servicio Informático de consulta y acceso a las bases de datos del Organismo en la forma que estructura la Orden 4/96 reguladora de acceso a las bases de datos del Organismo, o aquella que la sustituya, la cual se comunicará al consistorio.

Detalle de las funcionalidades mínimas incluidas en el Servicio Informático:

Acceso en tiempo real a las bases de datos del Organismo, mediante el sistema de comunicación que en cada caso sea más conveniente, para todos aquellos usuarios del Ayuntamiento que sean designados por este, con el contenido siguiente:

1. Gestión de Contribuyentes.
 - 1.1. Consulta.
 - 1.2. Modificación de datos.
 - 1.3. Domiciliaciones.
 - 1.4. Cambios de domicilios.



2. Recaudación.

- 2.1. Consulta de situación de un recibo.
- 2.2. Obtención de duplicados de recibos.
- 2.3. Situación tributaria de un contribuyente (pantalla o papel).
- 2.4. Obtención de detalles de tasas y pp del recaudado.
- 2.5. Obtención de detalles de tasas y pp de las bajas.
- 2.6. Obtención de detalles de tasas y pp del pendiente.
- 2.7. Listado del pendiente.
- 2.8. Consulta de expedientes de ejecutiva.
 - 2.8.1. Deudas que lo forman.
 - 2.8.2. Situación y resumen del expediente.
 - 2.8.3. Actuaciones realizadas.
 - 2.8.4. Embargos realizados.

3. Mantenimiento básico de censos (IBI, IAE, IVTM, y Tasas y PP).

- 3.1. Reasignación de deudas.
- 3.2. Consulta del contenido del censo.
- 3.3. Consulta del detalle de parcelas de Rústica.
- 3.4. Mantenimiento de domiciliaciones particulares.

4. Mantenimiento completo de censos (Tasas y Precios Públicos y IVTM).

- 4.1. Altas, bajas y variaciones.
- 4.2. Grabación de lecturas en censos por consumo.
- 4.3. Obtención de listados de comprobación.

Duodécima. Gestión de la seguridad de la información y protección de datos.

- 1. Los datos y ficheros que conteniendo datos de carácter personal sean facilitados por el Ayuntamiento, o por terceros autorizados por éste, serán incorporados a ficheros automa-



tizados titularidad del OARGT, consintiendo expresamente, mediante la firma del presente, el tratamiento automatizado de los mismos.

2. Una vez incorporados los datos a los sistemas de información que tratan los ficheros de su titularidad, el OARGT pasará a ser considerado Encargado del Tratamiento, siendo la finalidad del tratamiento la prestación de los servicios encomendados y la adecuada gestión y ejercicio de las competencias delegadas.
3. El OARGT se compromete a adoptar e implantar las medidas de seguridad técnica y organizativa que correspondan de conformidad a su Política de Seguridad de la Información en cumplimiento de la vigente normativa de protección de datos.
4. El Ayuntamiento designará el personal de su organización que, previa obtención de una clave asignada por el OARGT de acuerdo a su Política de seguridad de la información y protección de datos, podrá acceder a la base de datos e intercambiar información o ficheros con datos de carácter personal por medios electrónicos o físicos con personal del OARGT, exclusivamente en los términos que constan en el presente Convenio.
5. El Ayuntamiento mantendrá actualizado el listado de personas autorizadas para acceso a bases de datos, comunicando las variaciones que pudieran producirse a través del procedimiento para la gestión de usuarios y formularios aprobados por el OARGT.
6. El personal designado está obligado al más estricto y completo sigilo respecto de los datos de carácter personal, económico o fiscal tratados, tanto si afecta a personas físicas o jurídicas o a las entidades del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, aun después de extinguido el Convenio.
7. Igualmente está obligado a adecuar sus actuaciones conforme a las instrucciones del OARGT adoptando todas aquellas medidas de índole técnica y organizativa que resulten necesarias para garantizar la seguridad de los datos, así como para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.
8. El OARGT atenderá las solicitudes de ejercicio de derechos en materia de protección de datos formulados por los interesados.
9. Ambas partes se comprometen, en caso de extinción o rescisión del presente Convenio, a la entrega o eliminación, si así lo permite la normativa reguladora de los procedimientos, los datos personales facilitados, así como cualquier soporte o documento donde consten.
10. El Ayuntamiento autoriza expresamente al OARGT, mediante la firma del presente, a la publicación de datos o documentos para cumplir con las exigencias de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, o que



puedan ser reutilizables en los términos de la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del Sector Público, con prevalencia en cualquier caso del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, procediendo en tal caso a su disociación.

Decimotercera. Consecuencias del incumplimiento de las condiciones estipuladas.

El incumplimiento de las condiciones estipuladas, por parte del OARGT, dará opción al Ayuntamiento a la rescisión del convenio.

Cuando el incumplimiento sea por parte del Ayuntamiento, el OARGT podrá, así mismo, decidir la rescisión del mismo.

Decimocuarta. Duración del convenio.

La duración de este Convenio se establece inicialmente por un periodo de tres años, a contar desde el primero de enero próximo al día de su firma, y quedará automáticamente renovado por periodos de un año, si ninguna de las partes manifiesta expresamente su voluntad en contra.

La denuncia del contrato se hará por la parte interesada por medio de escrito dirigido a la otra, con un año de antelación al vencimiento del periodo contractual.

Decimoquinta. Normas subsidiarias.

En lo no previsto en este convenio, será aplicable, en primer término, la legislación del Régimen Local en la materia y con carácter subsidiario, la Ley General Tributaria. En cuanto a procedimiento, el Reglamento General de Recaudación, Instrucción de Contabilidad y Ordenanza del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria.

Así lo convienen los comparecientes en la representación que respectivamente ostentan, en el lugar y fecha consignados, extendiéndose el presente documento por duplicado, el que, después de leído, firman de conformidad.

Lo que se hace público a los efectos previstos en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Cáceres, 25 de febrero de 2025. El Secretario, MIGUEL RODRÍGUEZ RAMOS.





EDICTO de 25 de febrero de 2025 sobre Acuerdo de aprobación del Convenio de colaboración entre los Organismos Autónomos de Recaudación y Gestión Tributaria de las Diputaciones Provinciales de Badajoz y Cáceres, para la realización de actuaciones conjuntas para potenciar la eficacia y la excelencia en la gestión pública local. (2025ED0008)

El Pleno de la Excelentísima Diputación Provincial en sesión ordinaria de fecha 26 de septiembre de 2025 adoptó, entre otros, el Acuerdo de aprobación del Convenio de colaboración entre los Organismos Autónomos de Recaudación y Gestión Tributaria de las Diputaciones Provinciales de Badajoz y Cáceres, para la realización de actuaciones conjuntas para potenciar la eficacia y la excelencia en la gestión pública local.

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA DE LAS DIPUTACIONES PROVINCIALES DE BADAJOZ Y CÁCERES PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONJUNTAS PARA POTENCIAR LA EFICACIA Y LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA LOCAL.

Cáceres, 20 de noviembre de 2024.

INTERVIENEN

De una parte,

En nombre y representación de la Excelentísima Diputación de Badajoz y del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, el Presidente, don Miguel Ángel Gallardo Miranda, según Acuerdo de nombramiento adoptado por el Pleno Provincial en sesión constitutiva el día 1 de julio de 2023 (BOP 03/07/2023) y facultado para la firma del presente Convenio en virtud del artículo 34 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 8.º de los vigentes Estatutos del OAR (BOP 10/01/2014), asistido, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.2.i) del Real Decreto 128/2018, de 16 de diciembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, por el Secretario General, don Enrique Pedrero Balas.

Y, de otra parte,

En nombre y representación de la Excelentísima Diputación de Cáceres y del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, el Presidente, don Miguel Ángel Morales Sánchez, según acuerdo de nombramiento adoptado por el Pleno Provincial en sesión constitutiva el día 1 de julio de 2023 (BOP 05/07/2023) y facultado para la firma del presente Convenio en virtud del artículo 10.º de los vigentes Estatutos del OARGT (BOP 28/09/2020), asistido por el Secretario General, don Álvaro Casas Avilés.



Las partes se reconocen, en la calidad en que cada una interviene, con capacidad y legitimación suficientes para la celebración del presente Convenio, y a tal efecto,

EXPONEN

Primero. Que el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación de Badajoz (en adelante OAR) es un organismo de carácter administrativo con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar que tiene como finalidad primordial llevar a cabo la gestión tributaria y recaudatoria de los ingresos de derecho público de las entidades locales y otras Administraciones que lo soliciten, que se materializa en convenios reguladores de las funciones delegadas, y que el ejercicio de sus competencias lo legitiman para la realización de todas las actuaciones que comportan la función administrativa conducente a la efectiva realización de sus fines, tal y como establece los vigentes Estatutos.

El OAR tiene, en la medida que la reconocen las leyes que le son aplicables, autonomía administrativa y económica, sin perjuicio de las facultades de tutela que corresponden a la Diputación de Badajoz y posee personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para administrar, adquirir, contratar, asumir obligaciones, así como renunciar y ejercer libremente todas clase de derechos y acciones ante las otras administraciones públicas, juzgados y tribunales, para la consecución de sus objetivos y finalidades.

Segundo. El OAR desempeña un papel crucial en la gestión y recaudación de tributos locales, contribuyendo significativamente al sostenimiento de los servicios públicos y al bienestar de los ciudadanos de la provincia.

Desde el año 2009 el OAR aplica una cultura de mejora en su sistema de gestión de calidad tomando como referencia el Modelo EFQM de Excelencia, Innovación y Sostenibilidad, que abarca la puesta en marcha de diferentes actividades bajo la implicación de todos los integrantes de la Organización. Asimismo, en el marco de su compromiso con la excelencia administrativa, busca fortalecer la colaboración con otras entidades locales, reconociendo la importancia de compartir conocimientos, recursos y experiencias para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

Del mismo modo, el OAR ha venido desarrollando numerosas iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), a través de varios proyectos, respecto de los cuales es titular de los derechos de propiedad intelectual, dirigidos a mejorar el medio ambiente, los servicios prestados a las entidades delegantes y a la ciudadanía, las relaciones con el entorno social y las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, como consecuencia de su estrategia y de los compromisos necesarios para alcanzar la visión, contribuyendo al mismo tiempo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Tercero. Que el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación de Cáceres (en adelante OARGT) es un organismo de carácter administrativo, a efectos de su régimen presupuestario y contable, personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, administrar, adquirir, contratar, asumir obligaciones, así como renunciar y ejercer libremente toda clase de derechos y acciones ante las otras administraciones públicas, juzgados y tribunales, todo ello para la consecución de sus objetivos y finalidades.

Tiene, asimismo, autonomía administrativa y económica, en la medida que la reconocen las leyes que le son aplicables, sin perjuicio de las facultades tuitivas que corresponden a la Excelentísima Diputación Provincial.

Dentro de su esfera de competencias, corresponde al OARGT, las potestades administrativas precisas para el cumplimiento de sus fines, salvo la potestad expropiatoria.

El OARGT tiene, autonomía financiera y funcional, con la finalidad de llevar a cabo la gestión y recaudación de los ingresos de derecho público de las Entidades locales de la provincia, así como de todos aquellos otros organismos públicos que voluntariamente decidan delegar su gestión recaudatoria en la Excelentísima Diputación Provincial de Cáceres.

Cuarto. El OARGT, como entidad pública con competencias en el ámbito provincial, también comparte la visión de fortalecer la cooperación interinstitucional para lograr un desarrollo más integral y sostenible en la región.

Su misión es facilitar a los Ayuntamientos y otros organismos públicos de la provincia, recursos económicos a través del asesoramiento, gestión y recaudación de los tributos municipales, de modo que dispongan de los mejores medios para prestar servicios que mejoren la calidad de vida de sus habitantes

Desde el año 2018 el OARGT se inicia en una cultura de mejora en su sistema de gestión de calidad tomando como referencia el Modelo EFQM de Excelencia, Innovación y Sostenibilidad, que abarca la puesta en marcha de diferentes actividades bajo la implicación de todos los integrantes de la organización. Asimismo, en el marco de su compromiso con la excelencia administrativa, busca avanzar en su desarrollo y su contribución a la mejora de la calidad de vida de toda la provincia a partir de su actuación en la gestión de la recaudación de las corporaciones locales de la provincia, así como en las exigencias que la sociedad actual plantea a las administraciones públicas.

Quinto. Que la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, habilita a las Administraciones Públicas, sus organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes, en el ámbito de sus respectivas competencias, para suscribir convenios con sujetos de derecho público y privado, sin que ello pueda suponer cesión de la titularidad de la competencia, para un fin común.



Sexto. Ambos Organismos están interesados en establecer un foro de trabajo permanente en el que puedan compartir experiencias y proyectos y constituir marcos estables de colaboración y coordinación en aquellos aspectos de mayor relevancia para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, adecuando la información y la formación a los nuevos requerimientos y circunstancias que afectan a la sociedad y que contribuyan al mejor desarrollo de sus funciones.

De acuerdo con lo que antecede, las partes convienen suscribir el presente Convenio de Colaboración de conformidad con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS:

Primera. Objeto.

1. Constituye el objeto del Convenio establecer el marco general para la realización conjunta de actividades de colaboración entre las partes, con la finalidad de que las dos cumplan sus fines, misión y visión contribuyendo así al fortalecimiento institucional y al servicio óptimo a la comunidad.
2. El presente documento regula los términos y condiciones bajo los cuales se llevarán a cabo las acciones conjuntas para la realización de proyectos concretos, con el objetivo de potenciar la eficacia y la excelencia en la gestión pública local focalizada en las siguientes áreas:

A) PLAN DE FORMACIÓN CONJUNTA PARA EL PERSONAL DE AMBOS ORGANISMOS.

Cada una de las entidades suscriptoras del Convenio se comprometen a autorizar a los empleados/as de ambas administraciones la realización de, al menos, dos acciones formativas dentro del Plan de Formación Anual propio de cada una de ellas. Esta formación versará sobre temas de relevancia en la gestión y recaudación de los ingresos de derecho público local.

En este sentido, será la Comisión de Seguimiento la encargada de decidir de entre las propuestas por cada una de las Entidades suscriptoras del Convenio los cursos de formación concretos, así como el calendario de impartición.

Todo ello podrá completarse con la celebración de jornadas de convivencia o encuentros cuya realización y periodicidad valorará igualmente la Comisión de Seguimiento.

B) APROBACIÓN BASES CONJUNTAS PARA EL RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS DIRIGIDO A LAS ENTIDADES DELEGANTES DE CADA UNA DE LAS PROVINCIAS.

En la búsqueda de la excelencia en la gestión y el reconocimiento a la innovación y buenas prácticas, cada una de las entidades se compromete a la convocatoria anual



de un premio consistente en un reconocimiento a los ayuntamientos y otras entidades delegantes de sus respectivas provincias que lleven a cabo determinadas acciones que favorezcan la gestión tributaria, la recaudación de sus propios tributos, la atención al ciudadano en estas materias así como las propuestas por su personal de proyectos innovadores a poner en marcha. Estos premios se regirán por unas bases comunes para ambas entidades, cuya propuesta elaborará la Comisión de Seguimiento de este Convenio y deberán ser aprobadas por los respectivos órganos competentes de cada Entidad.

Igualmente, la competencia para resolver la concesión de este premio corresponderá a los órganos competentes de cada entidad, según su normativa interna.

C) COLABORACIÓN MUTUA EN OTRAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Ambas entidades, como medida para facilitar la transferencia del conocimiento, se comprometen a prestar asistencia para la puesta en marcha de proyectos consolidados que lleven a cabo cada una de las partes y que a continuación se recogen a título enunciativo:

El OAR con el Cole, Tribu, Navidad Solidaria, Jornadas de Reforestación o Café con Herramientas.

Segunda. Compromisos económicos.

La gestión y ejecución del presente Convenio de Colaboración no conlleva gastos ni genera ningún tipo de obligación o contraprestación económica ninguna, que incluyan compromisos financieros para ambos Organismos Públicos. Ambos Organismos evaluarán los citados proyectos de acuerdo con su propia disponibilidad presupuestaria.

Tercera. Comisión de Seguimiento.

1. Para el seguimiento y coordinación de las actuaciones que se deriven del presente Convenio se crea una Comisión de Seguimiento integrada por cuatro representantes designadas por cada una de las partes.

- Por parte del OAR-Diputación de Badajoz: el/la Diputado/a Delegado/a y el/la Gerente, o personas en quienes deleguen.
- Por parte del OARGT-Diputación de Cáceres: el/la Diputado/a Delegado/a y el/la Gerente, o personas en quienes deleguen.

A las reuniones también podrá asistir personal de ambos Organismos, con objeto de informar o asesorar de los asuntos que se traten.



2. La Comisión, que se reunirá como mínimo una vez al año, tendrá las funciones siguientes:

- a) La aprobación del calendario anual de formación.
- b) La elaboración y propuesta de las bases del Premio de Reconocimiento.
- c) Determinar los proyectos y actuaciones a realizar en materia de RSC.
- d) La realización del seguimiento y evaluación de los programas y actividades desarrolladas en el ámbito del presente Convenio.
- e) La resolución de los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse, formular propuestas, elaborar informes acerca de la ejecución y realizar el seguimiento e impulso de las actuaciones convenidas.

Cuarta. Vigencia y duración del convenio.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y tendrá una duración de cuatro años, prorrogable por un periodo de hasta cuatro años adicionales si no existe denuncia previa por alguna de las partes, hecho que deberá comunicarse a cada parte con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Quinta. Causas de extinción del convenio.

1. Serán causa de extinción.
 - a) Por expiración del plazo de duración del mismo.
 - b) Por mutuo acuerdo de las partes.
 - c) Por renuncia expresa de cualquiera de las partes efectuada al menos con un mes de antelación.
 - d) Imposibilidad sobrevenida para su cumplimiento.
2. En el caso de resolución por la voluntad unilateral de una de las partes, se deberá garantizar por ambas partes la finalización de las actuaciones en curso, sin que suponga agravio para los participantes en las mismas.

Sexta. Modificación del convenio.

El presente Convenio podrá ser modificado a petición de cualquiera de las partes, siempre que alguna circunstancia sobrevenida lo aconseje para la mejor consecución de su objeto, y siempre que cuente con la aceptación de la otra parte y permita el correcto cumplimiento de las actividades desarrolladas.

**Séptima. Protección de datos y derechos de imagen.**

Las partes se someten al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y establecerán las medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal, evitando su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Asimismo, las partes deberán extender esta obligación a todas las personas que intervengan o colaboren en la realización y desarrollo de lo establecido en este Convenio.

Ambas partes, mediante este Convenio, se autorizan recíprocamente y de forma explícita a utilizar su logotipo y nombre en carteles y otras gráficas, así como a difundir los proyectos y acciones en la prensa hablada, escrita o audiovisual, o cualquier otro medio que estime oportuno, para lo cual se coordinarán los gabinetes de comunicación de ambas partes, pudiendo ser incluidos en las memorias de actividades de cada una de las entidades.

Octava. Régimen jurídico.

El presente Convenio, que tiene naturaleza administrativa, se formaliza al amparo de los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Queda excluido de la aplicación de Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, conforme a lo establecido en el artículo 6.1 de dicha norma, siéndole de aplicación, en defecto de normas específicas, los principios del citado texto legal para resolver las dudas o lagunas que pudieran producirse.

El presente Convenio cumple con las previsiones del artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en cuanto a mejorar la eficiencia de la gestión pública, eliminar duplicidades administrativas y cumplir con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Asimismo, le es de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

Su interpretación, cumplimiento y ejecución, en caso de discrepancias, corresponderá al orden contencioso-administrativo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.



Y para que conste, en prueba de conformidad con lo pactado y el compromiso de cumplirlo de buena fe, se suscribe el presente convenio, en el lugar y a la fecha de su firma electrónica.

Lo que se hace público a los efectos previstos en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Cáceres, 25 de febrero de 2025. El Secretario, MIGUEL RODRÍGUEZ RAMOS.

• • •



AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO

ANUNCIO de 3 de marzo de 2025 sobre aprobación inicial de la modificación del Plan General de Ordenación Urbana. (2025080384)

Expte. n.º 2093/2025.

La Corporación Municipal, en sesión plenaria ordinaria celebrada el 25 de febrero de 2025, adoptó el siguiente acuerdo:

“Primero. Aprobar inicialmente la modificación puntual del PGOU de Almendralejo, consistente en la división de la Unidad de Ejecución 135 en dos ámbitos, UE 135-A y UE-135-B con el fin de facilitar su gestión y desarrollo; así como la modificación del trazado viario, para mejorar la funcionalidad de las nuevas manzanas urbanizadas, de conformidad con la documentación técnica redactada por el Arquitecto D. Javier Díaz de la Peña López.

Segundo. Abrir un período de información pública durante cuarenta y cinco días, mediante anuncio en el Diario Oficial de Extremadura y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

Tercero. Proceder a solicitar los informes sectoriales correspondientes y remitir el documento al órgano ambiental, a los efectos previstos en la legislación ambiental.

Cuarto. Suspender el otorgamiento de las licencias en el ámbito objeto del proyecto de modificación puntual, durante el plazo de un año.

Quinto. Recibidos los informes sectoriales y finalizado el periodo de información pública, se adoptará acuerdo de aprobación provisional y se solicitará informe a la Dirección General de Urbanismo de la Junta de Extremadura, que será vinculante en la comprobación de la no afectación a las determinaciones del Plan General Estructural, con carácter previo a la aprobación definitiva”.

El expediente puede ser consultado, para formular alegaciones, en horario de 9 a 14 horas, en el Servicio de Urbanismo del Ayuntamiento de Almendralejo, sito en calle Ricardo Romero n.º 20 o por comparecencia en la sede electrónica.

Almendralejo, 3 de marzo de 2025. El Alcalde, JOSE MARÍA RAMÍREZ MORÁN.

• • •



AYUNTAMIENTO DE DON BENITO

ANUNCIO de 4 de marzo de 2025 sobre nombramiento de funcionaria de carrera. (2025080385)

Doña María Fernanda Sánchez Rodríguez, Alcaldesa-Presidenta del Ilustrísimo Ayuntamiento de Don Benito, 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 una plaza de Técnico de Administración General, personal funcionario, en el turno de promoción interna por el sistema de concurso-oposición, área de patrimonio contratación del Ilustrísimo Ayuntamiento de Don Benito (OEP 2024), con arreglo a las bases publicadas en el BOP de Badajoz de fecha 18.11.2024, con fecha 28 de febrero de 2025, por la Alcaldía de este Ayuntamiento se emitió la siguiente resolución:

- El nombramiento de D.^a María de los Ángeles García Romero, provista de DNI n.º ***0578**, como funcionaria de carrera para el desempeño del puesto de trabajo de Técnico de Administración General del Ayuntamiento de Don Benito (código RPT: AGTA01), con efectos económico-administrativos del día 1 de marzo de 2025.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62.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.

Don Benito, 4 de marzo de 2025. La Alcaldesa, MARÍA FERNANDA SÁNCHEZ RODRÍGUEZ.

• • •





AYUNTAMIENTO DE MONTEHERMOSO

ANUNCIO de 4 de marzo de 2025 sobre aprobación inicial de la modificación puntual de las Normas Subsidiarias, para el cambio de calificación de parcelas de dominio y uso público de espacio libre zona verde a viario para dotar de acceso a la parcela n.º 1 de la 1.ª fase del polígono industrial de Montehermoso. (2025080381)

El Pleno ordinario celebrado el 27/02/2025, entre otros, tomó el Acuerdo de la aprobación inicial de la modificación puntual de las Normas Subsidiarias de Montehermoso, para el cambio de calificación de parcelas de dominio y uso público de espacio libre zona verde a viario para dotar de acceso a la parcela n.º 1 de la 1.ª fase del polígono industrial de Montehermoso, y de conformidad a la legislación vigente se somete a información por un periodo de 45 días, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente, estando a disposición de los interesados en la secretaría de este Ayuntamiento.

Montehermoso, 4 de marzo de 2025. La Alcaldesa, ROSA ISABEL GARRIDO HERNÁNDEZ.

• • •





AYUNTAMIENTO DE ZAFRA

ANUNCIO de 3 de marzo de 2025 sobre aprobación definitiva de la modificación puntual de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana. (2025080386)

En Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Zafra en sesión ordinaria celebrada el día veintisiete de febrero de dos mil veinticinco y tras la tramitación del oportuno procedimiento, adoptó Acuerdo de aprobación definitiva de la modificación puntual de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana, con aprobación definitiva el 26 de diciembre de 1988, Ordenanza IV.

De acuerdo con el artículo 25.2 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana se procede a la publicación del acuerdo de aprobación definitiva, con el tenor literal siguiente:

"...Por lo tanto, a la vista de los antecedentes obrantes en el expediente 6001/2023, relativo a la propuesta de modificación puntual de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana con aprobación definitiva el 26 de diciembre de 1988, formulada por doña Vanessa Carrascosa Catalina, y redactada por el Arquitecto D. Julián Vega García, colegiado en el COADE n.º 525219.

Iniciado el expediente y realizada la tramitación establecida en la normativa aplicable, que ha quedado plasmada mediante la incorporación de la siguiente documentación:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Propuesta para modificación puntual del PGOU de Zafra	29/08/2023	Contiene informe de procedimiento
Emisión de informe técnico y jurídico	21/09/2023	Favorables
Consulta DG Sostenibilidad	25/09/2023	
Respuesta DG Sostenibilidad	25/04/2024	No sometimiento
Emisión de informe técnico municipal	24/06/2024	Favorable
Emisión de informe jurídico municipal	24/06/2024	Favorable
Propuesta de acuerdo	25/06/2024	
Dictamen de la Comisión Informativa aprobación inicial	27/06/2024	
Acuerdo del Pleno de aprobación inicial de la modificación puntual	08/07/2024	Acuerdo de Pleno



Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Anuncio de información pública DOE	07/08/2024	
Anuncio de información pública BOP	29/08/2021	
Certificado de Secretaría	14/10/2024	Certifica no existencia de alegaciones
Emisión de informe técnico	24/10/2024	Favorable
Informe de la Secretaría General	28/10/2024	Favorable
Dictamen de la Comisión Informativa aprobación provisional	31/10/2024	
Acuerdo del Pleno de aprobación provisional de la modificación puntual	12/11/2024	Acuerdo de Pleno
Resolución de la Dirección General de Urbanismo	07/02/2025	Favorable

A la vista del dictamen emitido por la Comisión Informativa de Urbanismo celebrada en sesión ordinaria en fecha 27 de febrero de 2025, conocida la propuesta formulada, el Pleno de esta Corporación, por unanimidad de los asistentes, adopta los siguientes acuerdos:

Primero. Aprobar definitivamente el proyecto de modificación puntual de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana con aprobación definitiva el 26 de diciembre de 1988 contenido en la propuesta formulada antes citada.

Segundo. Remitir un ejemplar del proyecto aprobado debidamente refundido para su inscripción en el Registro Único de Urbanismo y Ordenación del territorio de Extremadura con carácter previo a su publicación.

Tercero. Publicar en el Diario Oficial de Extremadura, en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz y en la sede electrónica del Ayuntamiento”.

Zafra, 3 de marzo de 2025. El Alcalde, JUAN CARLOS FERNÁNDEZ CALDERÓN.