



[S U M A R I O]

II

AUTORIDADES Y PERSONAL

1. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Educación y Formación Profesional

Ceses. Nombramientos. Orden de 14 de septiembre de 2026, de la Consejera de Educación y Formación Profesional y del Consejero de Economía, Empleo y Transformación Digital, por la que se determina la Presidencia y la Vicepresidencia y se nombra a los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura en el Consejo de Formación Profesional de Extremadura.40216

2. OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Hacienda, Administración Pública y Diálogo Social

Concurso. Anuncio de 15 de septiembre de 2026 por el que se da publicidad a la Resolución de modificación de la composición de la Comisión de Valoración de la convocatoria de provisión de puestos de trabajo vacantes singularizados de personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el procedimiento de concurso.40219



Consejería de Educación y Formación Profesional

Procesos selectivos. Resolución de 10 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se declara apta en la fase de prácticas a D.ª Marina González Arce y se propone su nombramiento como funcionaria de carrera del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.....**40220**

III

OTRAS RESOLUCIONES

Vicepresidencia y Consejería de Presidencia, Coordinación de la Acción de Gobierno, Interior y Emergencias

Convenios. Resolución de 16 de septiembre de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio y el Ayuntamiento de Puebla de Alcocer para la cesión del proyecto técnico y la ejecución de las obras de "Restauración interior de la nave del antiguo Convento de la Visitación de Puebla de Alcocer", actuación enmarcada en la Intervención 6872. RCN202600250. **40222**

Convenios. Resolución de 16 de septiembre de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura (EAPN Extremadura) para apoyar el fortalecimiento de las actuaciones de lucha contra la pobreza y la exclusión social en Extremadura. RCN202600251.**40233**

Convenios. Resolución de 16 de septiembre de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura para apoyar el fortalecimiento, promoción y reconocimiento de las redes extremeñas del Tercer Sector Social en Extremadura. RCN202600252.**40251**

Consejería de Hacienda, Administración Pública y Diálogo Social

Relaciones de puestos de trabajo. Orden de 15 de septiembre de 2026 por la que se modifica puntualmente la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Natural.**40268**



Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio

Energía eléctrica. Resolución de 14 de septiembre de 2026, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a Eléctricas Pitarch Distribución, SLU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Línea subterránea de media tensión entre el CT-2 y el CT-3, en el término municipal de Acehúche (Cáceres)". Expte.: AT-9740.40271

Energía eléctrica. Resolución de 14 de septiembre de 2026, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Sustitución del centro de transformación Mirabel 2, en el término municipal de Mirabel (Cáceres)". Expte.: AT-9701.40275

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Convenios Colectivos. Resolución de 14 de septiembre de 2026, 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 del personal laboral del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera (Cáceres).40279

Convenios Colectivos. Resolución de 14 de septiembre de 2026, 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 II Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata y sus trabajadores.40374

Consejería de Salud y Atención a la Dependencia

Salud. Subvenciones. Resolución de 15 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad, en relación a las solicitudes presentadas al amparo de la Resolución de 22 de junio de 2026, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria pública de concesión de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos de entidades de personas afectadas por una enfermedad crónica y/o de sus familiares, desarrollados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026.40454

Consejería de Educación y Formación Profesional

Servicios mínimos. Resolución de 21 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, ante la convocatoria de huelga para los días 24 y 25 de septiembre de 2026.40467

**IV****ANUNCIOS****Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio**

Información pública. Anuncio de 3 de septiembre de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto de soterramiento y adecuación de las líneas de MT, de 13,2 kV, de la STR 4870-"D. Benito", por compactación de ésta. Término municipal: Don Benito. Expte.: 06/AT-10177/18605.....**40473**

Información pública. Anuncio de 7 de septiembre de 2026 por el que se somete a información pública la solicitud de modificación de la autorización administrativa previa correspondiente a la instalación fotovoltaica "Ieron", ubicada en el término municipal de Montánchez (Cáceres), e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada, expediente GE-M/19/19, con motivo de la incorporación de un módulo de almacenamiento electroquímico mediante baterías denominado "BESS Ieron" por el que se hibrida la citada instalación.**40476**

Consejería de Cultura, Turismo y Deportes

Subvenciones. Anuncio de 15 de septiembre de 2026 por el que se da publicidad a las subvenciones directas concedidas en la anualidad 2025 destinadas a compensar las pérdidas sufridas por las empresas del sector turístico ubicadas en los términos municipales de Extremadura afectados por los grandes incendios forestales.**40479**

Consejería de Educación y Formación Profesional

Educación Infantil. Ayudas. Anuncio de 16 de septiembre de 2026 por el que se hace pública la concesión de ayudas a familias, solicitadas en el plazo extraordinario de presentación de solicitudes, destinadas a financiar la escolarización del alumnado en el segundo y tercer curso del primer ciclo de Educación Infantil, en centros docentes de titularidad pública y privados autorizados por la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el curso 2025/2026.....**40486**

**II****AUTORIDADES Y PERSONAL****1. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS****CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

ORDEN de 14 de septiembre de 2026, de la Consejera de Educación y Formación Profesional y del Consejero de Economía, Empleo y Transformación Digital, por la que se determina la Presidencia y la Vicepresidencia y se nombra a los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura en el Consejo de Formación Profesional de Extremadura.
(2026050105)

El Consejo de Formación Profesional de Extremadura se crea y regula según el Decreto 75/2001, de 29 de mayo, como órgano consultivo y de asesoramiento, tripartito, compuesto por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y las Consejerías implicadas en la formación profesional.

Por su parte, mediante Orden 16 abril de 2022, se aprobó su Reglamento de organización y funcionamiento del Consejo de Formación Profesional de Extremadura. En el artículo 14 de la citada Orden se recoge que cada cuatro años se producirá la renovación de la composición del Consejo, teniendo en cuenta para ello las modificaciones que se hubieran producido en cuanto a la representatividad en sus correspondientes ámbitos territoriales de las organizaciones empresariales y sindicales. El nombramiento, renovación o cese de representantes de la Administración, así como de sus suplentes, se realizará mediante Orden conjunta de las Consejerías con competencias en materia de educación y empleo y los demás miembros del Consejo serán nombrados, renovados y cesados por la Presidencia del Consejo, a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales a las que representan.

Mediante la Orden de 1 de marzo de 2024, de las Consejerías de Educación, Ciencia y Formación Profesional y de Economía, Empleo y Transformación Digital (DOE n.º 49, de 11 de marzo) se determinó la Presidencia y la Vicepresidencia y se nombraron a los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura en el Consejo de Formación Profesional de Extremadura.

Habiéndose producido cambios en los órganos y unidades administrativas representados en el Consejo de Formación Profesional de Extremadura, resulta necesario proceder al cese de determinados vocales titulares y suplentes nombrados mediante la Orden de 1 de marzo de



2024 y al nombramiento de nuevas personas representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

De conformidad con lo expuesto, y en virtud de las competencias que se ostentan legalmente,

RESUELVO:

Primero. Cese de vocales y suplentes.

Cesar a los siguientes vocales integrantes del Consejo de Formación Profesional de Extremadura y a sus respectivos suplentes:

- D. Pedro Antonio Pérez Durán, Director General de Formación Profesional, Innovación e Inclusión Educativa.
- D. Abraham Rodríguez Cano; Jefe de Servicio de Personas Adultas y a Distancia.
- D. ^a María Frade Castro; Asesora Técnica Docente del Servicio de Formación Profesional.
- D. Pedro García Barquero, Asesor Técnico Docente del Servicio de Formación Profesional.
- D. ^a María José Nevado del Campo; Directora General de Formación para el Empleo.
- D. José Antonio Villalba Calderón; Jefe de Sección de Formación para el Empleo.
- D. Alejandro Acedo Lavado; Auxiliar Administrativo del Servicio de Formación Profesional.

Segundo. Nombramiento de vocales titulares y suplentes.

Nombrar para el desempeño de vocalías del Consejo de Formación Profesional de Extremadura a:

- D. Alberto Luján Salamanca; Director General de Formación Profesional; que será suplido por D. Juan Pablo Cacereño Jiménez; Jefe de Servicio de Formación Profesional.
- D. Juan Pablo Cacereño Jiménez; Jefe de Servicio de Formación Profesional; que será suplido por D. Marco Antonio Dominguez Blanco; Asesor Técnico Docente del Servicio de Formación Profesional.
- D.^a Susana Bautista Martínez; Asesora Técnica Docente del Servicio de Formación Profesional; que será suplida por D. Mario Rodríguez Arribas; Asesor Técnico Docente del Servicio de Formación Profesional.



- D.^a Raquel Paz Labrador; Jefa de Servicio de Enseñanzas de Personas Adultas y a Distancia; que será suplida por D. Miguel Antonio Rodríguez Gil; Asesor Técnico Docente del Servicio de Enseñanzas de Personas Adultas y a Distancia.
- D.^a Teresa Morales Cascos; Directora General de Formación para el Empleo; que será suplida cuando concurra una causa justificada, y en todo caso cuando desempeñe la Vicepresidencia, por D.^a María Teresa Reyes Murillo; Jefa de Servicio de Programas de Formación para el Empleo
- D. Juan Sánchez Moreno; Jefe de Servicio de Programas Mixtos de Formación y Empleo; que será suplido por D. Alfonso Fernández Álvarez; Jefe de Sección de Formación para el Empleo II.
- D. Pedro María Rodríguez Rodríguez, Jefe de Unidad de Políticas de Empleo que será suplido por D. Jesús Manuel Arancón Revilla; Director del Centro de Formación de Don Benito.
- D.^a María Teresa Reyes Murillo: Jefa de Servicio de Formación para el Empleo; que será suplida por D.^a Carmen Sánchez Valdepeñas; Jefa de Sección de Formación para el Empleo II.

Tercero. Nombramiento de secretaria.

Nombrar para el desempeño de la Secretaría del Consejo de Formación Profesional de Extremadura a:

- D.^a Francisca Ramírez Fernández; Jefa de Sección de Planificación de Formación Profesional; que será suplida por D. Gabriel Dominguez Dominguez; Auxiliar Administrativo del Servicio de Formación Profesional.

Cuarto. Efectos.

La presente orden surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, quedando sin efecto desde esa fecha los nombramientos sustituidos por la presente orden.

Mérida, 14 de septiembre de 2026.

La Consejera de Educación y Formación
Profesional,
SANDRA VICTORIA VALENCIA RAMOS

El Consejero de Economía, Empleo y
Transformación Digital,
GUILLERMO SANTAMARÍA GALDÓN

• • •



2. OPOSICIONES Y CONCURSOS

CONSEJERÍA DE HACIENDA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

ANUNCIO de 15 de septiembre de 2026 por el que se da publicidad a la Resolución de modificación de la composición de la Comisión de Valoración de la convocatoria de provisión de puestos de trabajo vacantes singularizados de personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el procedimiento de concurso. (2026081551)

Mediante Orden de 3 de diciembre de 2025 se convocó la provisión de puestos de trabajo vacantes singularizados de personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el procedimiento de concurso.

La base octava de la citada convocatoria establece que, para la valoración de los méritos alegados por las personas participantes y la propuesta de adjudicación de los puestos convocados, se constituirá una Comisión de Valoración integrada, entre otros miembros, por un funcionario o funcionaria de carrera de cada una de las Consejerías afectadas, siendo dichos miembros nombrados por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública a propuesta del órgano correspondiente.

Por Resolución de la Consejera de Hacienda, Administración Pública y Diálogo Social de fecha 15 de septiembre de 2026 se ha modificado la composición de la Comisión de Valoración nombrada mediante Resolución de 17 de junio de 2026, sustituyéndose a los representantes titular y suplente de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio.

La citada resolución será objeto de publicación en la dirección de internet <https://portalempleado.juntaex.es>, tanto en el apartado "Novedades" como en el apartado correspondiente a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, el mismo día de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.

El presente anuncio sustituye a la notificación a las personas interesadas, produciendo los mismos efectos que ésta desde la fecha de su publicación.

Mérida, 15 de septiembre de 2026.

El Director General de Función Pública,
HUGO ALFONSO CURIEL RODRÍGUEZ

• • •



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se declara apta en la fase de prácticas a D.ª Marina González Arce y se propone su nombramiento como funcionaria de carrera del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria. (2026062366)

Mediante Resolución de 10 de marzo de 2023, de la Dirección General de Personal Docente (DOE n.º 52, de 16 de marzo), se convocan procesos selectivos para ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades, por el sistema de concurso-oposición, para los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas y Profesores de Música y Artes Escénicas.

Por Resolución de 22 de julio de 2023, de la Dirección General de Personal Docente (DOE n.º 141, de 24 de julio), se dio publicidad a las listas definitivas de personas seleccionadas en los procedimientos selectivos convocados por la resolución anterior.

Con fecha 17 de septiembre de 2024, se dictó la sentencia n.º 534/2024, por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el procedimiento ordinario n.º 586/2023, por la que se estima el recurso contencioso-administrativo presentado a instancias de D.ª Marina González Arce, contra la Resolución de 27 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Personal Docente, desestimatoria del recurso de alzada formulado contra la lista definitiva de personas seleccionadas.

Habiendo adquirido firmeza la mencionada sentencia, se procedió a su ejecución formal mediante Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Personal Docente, publicada en el DOE n.º 2, de 3 de enero de 2025.

Tras los trámites legales oportunos, mediante Resolución de 5 de junio de 2025, de la Dirección General de Personal Docente (DOE n.º 113, de 13 de junio), se procedió a incluir a D.ª Marina González Arce en la lista definitiva de personas seleccionadas en el proceso selectivo convocado por Resolución de 10 de marzo de 2023 y por Resolución de 15 de septiembre de 2025 (DOE n.º 182, de 22 de septiembre) se la nombró funcionaria en prácticas. Todo ello en ejecución de la sentencia referida.

Una vez superada por la aspirante la fase de prácticas contemplada en las bases XXXVI y XXXVII de la Resolución de Convocatoria del procedimiento selectivo, esta Dirección General de Personal Docente,



RESUELVE:

Primero. Declarar apta en la fase de prácticas a la siguiente aspirante, nombrada funcionaria en prácticas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, en la especialidad de Economía, por Resolución de 15 de septiembre de 2025 (DOE núm. 182, de 22 de septiembre), en ejecución de la sentencia n.º 534/2024, de 17 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura:

Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria (590).		
Especialidad: 061 – Economía.		
Accesos 1 y 2.		
Apellidos y Nombre	DNI	Puntuación total
GONZÁLEZ ARCE, MARINA	***5457**	4,9631

Segundo. Proponer al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, el nombramiento de D.ª Marina González Arce como funcionaria de carrera del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria con efectos de 1 de septiembre de 2024, así como la expedición del correspondiente título de funcionaria de carrera.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la fecha de su publicación, ante el órgano que la ha dictado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, del 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y los artículos 102 y 103 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, o directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8, 10, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, así como cualquier otro recurso que estime pertinente.

Mérida, 10 de septiembre de 2026.

El Director General de Personal Docente,
DAVID MORENO REGO

• • •

**III****OTRAS RESOLUCIONES*****VICEPRESIDENCIA Y CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, COORDINACIÓN DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO, INTERIOR Y EMERGENCIAS***

RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio y el Ayuntamiento de Puebla de Alcocer para la cesión del proyecto técnico y la ejecución de las obras de "Restauración interior de la nave del antiguo Convento de la Visitación de Puebla de Alcocer", actuación enmarcada en la Intervención 6872. RCN202600250. (2026062365)

Habiéndose firmado el día 9 de septiembre de 2026, el Convenio de colaboración entre la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio y el Ayuntamiento de Puebla de Alcocer para la cesión del proyecto técnico y la ejecución de las obras de "restauracion interior de la nave del antiguo Convento de la Visitación de Puebla de Alcocer" Actuación enmarcada en la intervención 6872, RCN202600250, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Decreto 154/2025, de 18 de noviembre, por el que se regula la actividad convencional y el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 16 de septiembre de 2026.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA, CIENCIA Y TERRITORIO Y EL AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE ALCOCER PARA LA CE-SIÓN DEL PROYECTO TÉCNICO Y LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE "RESTAURACION INTERIOR DE LA NAVE DEL ANTIGUO CONVENTO DE LA VISITACIÓN DE PUEBLA DE ALCOCER" ACTUACIÓN ENMARCADA EN LA INTERVENCIÓN 6872.

En Mérida, 9 de septiembre de 2026.

REUNIDOS

De una parte, D.^a M.^a Concepción Montero Gómez, Secretaria General de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio de la Junta de Extremadura, nombrada por Decreto 41/2026, de 5 de mayo (DOE n.º 85, de 6 de mayo), que interviene en nombre y representación de la citada Consejería, en virtud de la delegación otorgada por Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Consejera, por la que se delegan determinadas competencias, así como la firma de resoluciones y actos, en la Secretaría General y demás órganos directivos de la Consejería (DOE n.º 90, de 13 de mayo de 2026).

Y de otra, D. Gonzalo Hernán Rayo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, en calidad de Alcalde, elegida en sesión constitutiva del Pleno celebrada el día 17 de junio de 2023, cargo que ostenta en la actualidad; y en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, facultada para la suscripción del presente Convenio por acuerdo del Pleno de la Corporación, adoptado en sesión celebrada el día 17 de abril de 2026.

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

EXPONEN

Primero.

En virtud de lo dispuesto en el Decreto 18/2026, de 30 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, corresponde a la Dirección General de Desarrollo Rural, el desarrollo, seguimiento y difusión de las políticas vinculadas a la Ley 3/2022, de 17 de marzo, de medidas ante el reto demográfico y territorial de Extremadura, así como la coordinación de las actuaciones dirigidas a la fijación y mantenimiento de la población en el territorio.

En el marco de dichas competencias, la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, a través del Servicio de Coordinación del Medio Rural y Reto Demográfico, impulsa y coordina

actuaciones de inversión pública destinadas a la mejora de infraestructuras y equipamientos de servicios básicos en zonas rurales, contribuyendo a la cohesión territorial y a la prestación adecuada de servicios a la ciudadanía; esto se enmarca directamente en el desarrollo de los artículos 84 y 85 de la Ley 3/2022, de 17 de marzo, de medidas ante el reto demográfico y territorial de Extremadura.

El interés común reside en la fijación de población mediante la mejora de equipamientos básicos en el ámbito rural en desarrollo, igualmente, del programa PEPAC (Intervención 6872), permitiendo al Ayuntamiento de Puebla de Alcocer mejorar y mantener el patrimonio histórico-cultural de esta localidad, mientras la Junta de Extremadura cumple con su objetivo de cohesión territorial y lucha contra la despoblación en zonas rurales, en atención al desarrollo de sus políticas públicas y competencias.

Todo ello dentro del Plan Estratégico de inversiones que la Dirección General ha desarrollado con actuaciones que cumplan los criterios de selección de operaciones establecidos en la medida 6872, cuya responsabilidad de desarrollarse plenamente depende de la Junta de Extremadura y que dado que la medida está dirigida al desarrollo rural no puede desplegarse sin la colaboración administrativa de los diferentes municipios rurales de Extremadura.

Segundo.

El Ayuntamiento de Puebla de Alcocer ha redactado el proyecto denominado "RESTAURACION INTERIOR DE LA NAVE DEL ANTIGUO CONVENTO DE LA VISITACIÓN DE PUEBLA DE ALCOCER", actuaciones incluidas en el PEPAC 2023-2027, Intervención 6872: "Inversiones no productivas en servicios básicos en zonas rurales", orientadas a reforzar los servicios públicos locales, dinamizar el entorno rural y mejorar la calidad de vida de la población.

Dicho proyecto recoge la definición técnica de las actuaciones, el presupuesto, la documentación gráfica y el conjunto de elementos necesarios para la correcta ejecución de las obras, respondiendo a los objetivos de mejora de equipamientos municipales previstos en la programación de la PEPAC.

La actuación se llevará a cabo sobre terrenos e inmuebles de titularidad municipal con referencia catastral 4482301UJ148S0001PG, en el término municipal de Puebla de Alcocer (Badajoz), con la finalidad de rehabilitar interiormente la nave del antiguo convento y dotar a la sala de una preinstalación eléctrica acorde con la realización de los usos múltiples que se pretenden.

A tales efectos, el Pleno del Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, en sesión celebrada el 17 de abril de 2026, adoptó por unanimidad el acuerdo de poner a disposición de la Junta de Extremadura del inmueble para la ejecución de las actuaciones, mediante cesión temporal de

uso gratuita por un período de tres años, destinada exclusivamente a posibilitar la ejecución íntegra del proyecto.

La Secretaría General de la extinta Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural aceptó formalmente la referida puesta a disposición, mediante resolución de fecha 22 de abril de 2026, precisándose que dicha cesión no altera la titularidad dominical del inmueble, y que este reverterá automáticamente al Ayuntamiento una vez finalizadas las obras para su uso ordinario.

Asimismo, esta actuación figura entre las aprobadas por la 7.^a Comisión de Valoración de Proyectos correspondiente a la Intervención 6872 del PEPAC 2023-2027, celebrada el 11 de abril de 2025, formando parte de las inversiones orientadas a garantizar servicios esenciales en zonas rurales y está incluida en el "Plan Estratégico de Inversiones ante el reto demográfico mediante la diversificación de la economía rural invirtiendo en el mantenimiento y la recuperación del patrimonio cultural de Extremadura. Dicho Plan recoge las actuaciones que cumplen los criterios de selección de operaciones del programa FEADER, dispone del informe de conformidad por parte de la Dirección General de Fondos y Financiación y el mismo ha sido certificado como anticipo al Fondo, contribuyendo al cumplimiento de la regla N+2, de la PEPAC, para el ejercicio 2025.

Tercero.

A fin de posibilitar que la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, en el ámbito de sus competencias, pueda impulsar la ejecución de la actuación prevista, resulta necesario que el Ayuntamiento de Puebla de Alcocer proceda a la cesión formal del proyecto técnico, otorgando a la administración autonómica los derechos de uso necesarios para su incorporación a los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras.

Ambas partes consideran conveniente la suscripción del presente Convenio al amparo del principio de colaboración interadministrativa y de los artículos 3 y 47 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con el fin de garantizar una actuación coordinada, eficaz y orientada al interés general del municipio y de su entorno rural.

En el presente supuesto —en el que el Ayuntamiento aporta el proyecto técnico y pone a disposición un inmueble municipal, y la Junta de Extremadura ejecuta la actuación mediante contratación pública— resulta necesario formalizar el presente Convenio, a fin de delimitar las responsabilidades, la titularidad del resultado, el destino de la actuación y cuantas obligaciones y compromisos resulten precisos para legitimar la actuación conjunta y asegurar la trazabilidad administrativa de la operación.

Por todo lo expuesto, ambas partes acuerdan materializar su colaboración mediante la firma del presente Convenio, que se registrá por las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

El objeto del Convenio es articular la colaboración entre ambas entidades, la Junta de Extremadura y el Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, para la cesión, por parte de este último, a la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio del proyecto denominado "RESTAURACION INTERIOR DE LA NAVE DEL ANTIGUO CONVENTO DE LA VISITACIÓN DE PUEBLA DE ALCOCER". Dicha cesión se realiza con el objeto de que la Administración autonómica pueda utilizar el citado proyecto en los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras previstas.

Esta colaboración se materializa a través de dos acciones principales definidas en las cláusulas del presente Convenio:

Por un lado, la elaboración y cesión del proyecto, por parte del Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, que elaboró a su costa y cederá a la Consejería los derechos de uso del proyecto técnico para que sea incorporado a los expedientes de contratación y Gestión Administrativa a llevar a cabo por la Junta de Extremadura.

Por otro lado, a la ejecución de las obras, por parte de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio que asume la responsabilidad de licitar y ejecutar materialmente las actuaciones previstas en dicho proyecto, en ejecución de sus políticas públicas ya mencionadas.

La cesión conferirá a la Consejería exclusivamente los derechos de uso indispensables sobre la documentación técnica, con la única finalidad de incorporarla al correspondiente expediente de contratación y a todos aquellos trámites que resulten necesarios para la ejecución material de la actuación.

En ningún caso esta cesión implicará la transmisión de derechos de propiedad intelectual sobre el proyecto ni supondrá alteración alguna de la titularidad municipal del inmueble en el que se desarrollarán las obras.

La titularidad de los resultados y de las obras ejecutadas corresponderá al Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, sin perjuicio de las obligaciones de afectación al uso público y mantenimiento asumidas en este Convenio.

Segunda. Obligaciones del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Puebla de Alcocer asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente Convenio:

- a) Autorizar y facilitar la ocupación material del inmueble y de los espacios necesarios para la ejecución de las obras, incluyendo la instalación de medios auxiliares, zonas de acopio, accesos de obra y cualquier otro uso instrumental imprescindible para el adecuado desarrollo de la actuación.
- b) Facilitar el otorgamiento, en su caso, de las licencias, autorizaciones y permisos municipales que resulten exigibles para la ejecución de las obras, colaborando activamente en la agilización de su tramitación.
- c) Aportar el proyecto técnico completo, debidamente aprobado por el Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, junto con toda la documentación complementaria necesaria para su correcta utilización en el procedimiento de licitación y en la posterior ejecución de las obras por la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio.
- d) Permitir el acceso del contratista adjudicatario, del personal técnico de la Consejería y de los restantes agentes que intervengan en la ejecución, tanto al inmueble objeto de la actuación como a los espacios auxiliares necesarios para su adecuado desarrollo.
- e) Asumir el mantenimiento y conservación de las obras una vez sean recepcionadas, conforme al compromiso adoptado por el Pleno municipal y de acuerdo con la normativa vigente que resulte de aplicación.
- f) En relación con el destino, durabilidad y control de la inversión, el Ayuntamiento se compromete a:
 - Mantener el inmueble afectado al uso cultural y/o social público que fundamenta la actuación.
 - Garantizar la durabilidad de la inversión durante el periodo de cinco años determinados de acuerdo con lo establecido en los "Requisitos generales para las inversiones de los artículo 73 y 74" del Plan Estratégico de la PAC de España, Decisión de ejecución de la Comisión Europea C(2025) 8557 final de 12 de diciembre, por la que se aprueba la modificación del plan estratégico de la PAC 2023-2027 de España para la ayuda de la Unión financiada por el Fondo Europeo Agrícola de Garantía y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.
 - Evitar cualquier cambio de destino que desvirtúe la finalidad de la actuación o que pueda comprometer su correcta ejecución y el cumplimiento de las obligaciones asumidas.
 - Facilitar toda la información requerida y permitir las actuaciones de control, verificación, auditoría y seguimiento por parte de las autoridades competentes, tanto nacionales como europeas.

Tercera. Obligaciones de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio.

La Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente Convenio:

- a) Utilizar el proyecto técnico aportado por el Ayuntamiento exclusivamente para la tramitación de los procedimientos administrativos necesarios para la licitación, contratación, ejecución y seguimiento de las obras indicadas que permitan mejorar y mantener el patrimonio histórico-cultural de esta localidad.
- b) Llevar a cabo todas las actuaciones precisas para la contratación pública de las obras, de conformidad con la normativa de contratación del sector público y con cargo a las disponibilidades presupuestarias previstas para la actuación.
- c) Ejecutar o impulsar la ejecución material de las obras conforme al proyecto técnico aprobado por el Ayuntamiento y a las condiciones que resulten del expediente de contratación.
- d) Velar por el cumplimiento, por parte del contratista adjudicatario, de las condiciones establecidas en el proyecto, en los pliegos y en la normativa vigente, realizando para ello el seguimiento, supervisión y control técnico y administrativo de la ejecución de las obras.
- e) Informar al Ayuntamiento de Puebla de Alcocer sobre el estado de la tramitación del expediente de contratación, el avance de las obras y cualquier incidencia relevante que pueda afectar al desarrollo de la actuación.
- f) Entregar al Ayuntamiento, una vez finalizadas y recepcionadas las obras conforme a la normativa de aplicación, toda la documentación correspondiente a las obras ejecutadas, incluyendo, en su caso, el proyecto final, los planos de las obras realmente ejecutadas y la documentación necesaria para la adecuada gestión del inmueble.

Cuarta. Régimen económico.

El presente Convenio tiene contenido económico, de conformidad con el artículo 49.d) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, al incorporar compromisos vinculados a la ejecución de la actuación prevista, aunque los créditos necesarios están vinculados al expediente de contratación de las obras, que se articularán una vez aprobado y firmado el presente Convenio.

El importe total estimado de la actuación "RESTAURACION INTERIOR DE LA NAVE DEL ANTIGUO CONVENTO DE LA VISITACIÓN DE PUEBLA DE ALCOCER" asciende a ciento ochenta y dos mil trescientos ochenta y tres euros con noventa y un céntimos (182.383,91 €), IVA incluido.



Este importe se corresponde con el presupuesto de la actuación cuya ejecución asume la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio.

La financiación de la actuación se realizará con cargo a la aplicación presupuestaria G/314A/61200, fondo FRP3737200, proyecto 20250588 "Inversiones en reto demográfico: recuperación en patrimonio cultural", con el siguiente desglose por anualidades:

— Anualidad 2027: 182.383,91 €

La aportación económica corresponderá a la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, en el marco de la Intervención 6872 del PEPAC 2023-2027 y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

Por su parte, el Ayuntamiento de Puebla de Alcocer asume las obligaciones no económicas derivadas del presente Convenio, en particular la entrega del proyecto técnico, la puesta a disposición del inmueble y la colaboración administrativa necesaria para ejecutar las obras, así como el mantenimiento y conservación de la actuación una vez finalizada y recepcionada.

La ejecución del gasto derivado de la actuación se realizará mediante el correspondiente expediente de contratación pública, con sujeción a la normativa presupuestaria, financiera y de contratación del sector público que resulte aplicable.

Quinta. Comisión de seguimiento.

Para garantizar la adecuada ejecución del presente Convenio y el correcto cumplimiento de las obligaciones asumidas por cada una de las partes, se constituirá una Comisión de Seguimiento, que ejercerá las funciones de vigilancia, control, evaluación y coordinación del Convenio.

La Comisión estará integrada por:

- Dos representantes de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, uno de los cuales actuará como presidencia.
- Un/una representante del Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, que actuará como secretario, con voz y voto.

Las partes podrán ser asistidas por personal técnico cuando la naturaleza de los asuntos a tratar así lo requiera.

Corresponde a la Comisión:

- a) Supervisar el cumplimiento del Convenio y resolver las cuestiones interpretativas que pudieran plantearse.



- b) Evaluar la aparición de incidencias o modificaciones necesarias para la adecuada ejecución de la actuación.
- c) Coordinar la comunicación entre las partes.
- d) Impulsar la aportación de información y documentación necesaria para las actuaciones de control, verificación o auditoría nacional o europea.

La Comisión de Seguimiento tendrá carácter colegiado, actuando conforme a lo previsto en la Ley 40/2015, sin que sus decisiones supongan alteración del contenido del Convenio, salvo que deriven en una propuesta formal de modificación, que deberá suscribirse mediante adenda.

Sexta. Modificación del Convenio.

El presente Convenio únicamente podrá ser modificado por acuerdo expreso y unánime de ambas partes, cuando concurren circunstancias sobrevenidas que así lo aconsejen o resulten necesarias para garantizar la adecuada ejecución de la actuación.

La modificación deberá formalizarse mediante la suscripción de una adenda, en los términos previstos en el artículo 49.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Séptima. Resolución y extinción del Convenio.

El presente Convenio se extinguirá por el cumplimiento íntegro de las actuaciones que constituyen su objeto, así como por cualquiera de las causas previstas en la normativa aplicable y, en particular, por las siguientes:

- a) El incumplimiento de las obligaciones asumidas por cualquiera de las partes, cuando dicho incumplimiento impida o dificulte gravemente la ejecución de la actuación.

En este caso, la parte cumplidora podrá requerir por escrito a la parte incumplidora para que subsane en un plazo máximo de treinta días, transcurrido el cual podrá acordarse la resolución del Convenio conforme al artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, sin perjuicio de las responsabilidades que procedan.

- b) El mutuo acuerdo de las partes, formalizado por escrito, cuando razones de interés público así lo justifiquen.
- c) La imposibilidad sobrevenida, legal o material, de ejecutar el objeto del Convenio.

- d) La denuncia unilateral, mediante comunicación escrita de una de las partes con una antelación mínima de tres meses, siempre que dicha denuncia no imposibilite o perjudique la ejecución de actuaciones ya iniciadas.
- e) La entrada en vigor de normas legales o reglamentarias que hagan incompatible la continuidad del Convenio.

Acordada la resolución, surtirá los siguientes efectos:

- a) Se dará por finalizada la colaboración, quedando sin efecto los compromisos pendientes de ejecución.
- b) La Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio cesará en la utilización del proyecto técnico, no pudiendo emplearlo para fines distintos a los previstos en el Convenio y debiendo conservar o devolver, según proceda, la documentación no sometida a obligaciones de archivo o conservación.
- c) El inmueble municipal puesto a disposición revertirá automáticamente al Ayuntamiento de Puebla de Alcocer, en el estado en que se encuentre, sin derecho a compensación alguna entre las partes.
- d) En el caso de que existan actuaciones ya iniciadas cuya paralización pueda generar perjuicios o riesgos, ambas partes adoptarán las medidas necesarias para garantizar una finalización ordenada y conforme a la normativa aplicable.

La resolución deberá formalizarse mediante acuerdo motivado de la parte que la promueva, previa audiencia de la otra parte, y surtirá efectos desde su firma, sin perjuicio de su inscripción o publicación cuando resulte preceptivo.

Octava. Vigencia.

El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma por ambas partes y se extenderá hasta la completa ejecución de las obras, incluida la recepción y entrega al Ayuntamiento de la documentación final generada durante la actuación, sin que, en ningún caso, pueda superar el plazo máximo de cuatro años previsto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Convenio podrá ser prorrogado por acuerdo expreso y unánime de las partes, antes de la finalización del plazo inicial, por un periodo adicional que no podrá exceder del plazo máximo legalmente permitido, mediante la suscripción de la correspondiente adenda de prórroga.

Novena. Publicidad y transparencia.

El presente Convenio deberá ser inscrito en el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, conforme a lo previsto en la normativa autonómica aplicable y publicado en el Diario Oficial de Extremadura.

Asimismo, en cumplimiento del artículo 10.3 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, los datos esenciales del Convenio deberán ser accesibles a través del Portal Electrónico de Transparencia de la Junta de Extremadura, garantizando el acceso público a la información relativa a su objeto, partes firmantes, vigencia, obligaciones asumidas y demás extremos exigidos por dicha norma.

Décima. Régimen jurídico e interpretación.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa, se firma al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y se encuentra excluido del ámbito de aplicación de la 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, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 6.2.

De acuerdo con su naturaleza, el mismo estará sujeto a lo dispuesto en el capítulo VI, del Título Preliminar, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las discrepancias que pudieran surgir sobre la interpretación, desarrollo, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio serán resueltas por la Comisión Mixta de Seguimiento prevista en el Convenio. En caso contrario, será el orden jurisdiccional contencioso-administrativo el competente para resolver las citadas controversias de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Por la Consejería de Industria, Energía,
Ciencia y Territorio,
La Secretaría General,
PD, Resolución de la Consejera de 8 de mayo
de 2026 (DOE núm. 90, de 13 de mayo)
MARÍA CONCEPCIÓN MONTERO GÓMEZ

Por el Ayuntamiento
de Puebla de Alcocer,
El Alcalde,
GONZALO HERNÁN RAYO



RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura (EAPN Extremadura) para apoyar el fortalecimiento de las actuaciones de lucha contra la pobreza y la exclusión social en Extremadura. RCN202600251. (2026062368)

Habiéndose firmado el día 17 de julio de 2026, el Convenio de colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura (EAPN Extremadura) para apoyar el fortalecimiento de las actuaciones de lucha contra la pobreza y la exclusión social en Extremadura. RCN202600251, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Decreto 154/2025, de 18 de noviembre, por el que se regula la actividad convencional y el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 16 de septiembre de 2026.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA VICEPRESIDENCIA Y CONSEJERÍA DE
DESREGULACIÓN, SERVICIOS SOCIALES Y FAMILIA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA
Y LA RED EUROPEA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL DE
EXTREMADURA (EAPN EXTREMADURA) PARA APOYAR EL FORTALECIMIENTO DE LAS
ACTUACIONES DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN EXTRE-
MADURA.

Mérida, 17 de julio de 2026.

REUNIDOS

De una parte, D. Fernando José Guerrero Moreno, que interviene en nombre y representación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, en su condición de titular de la Secretaría General de la misma, nombrado por Decreto 142/2026, de 7 de julio (DOE n.º 130, de 8 de julio), en virtud de la delegación de competencias otorgada por resolución del Vicepresidente y Consejero de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de fecha de 15 de junio de 2026, por la que se delega la competencia y la firma en diversas materias, en el ámbito de las atribuciones que dicho departamento tiene conferidas.

Y, de otra parte, don Sebastián González Martos, en su condición de presidente de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura (EAPN Extremadura), en adelante EAPN Extremadura, cargo para el que fue nombrado 21 de junio de 2023 por la Asamblea General de esta entidad, actuando como representante legal de esta entidad en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 18 de los Estatutos de esta entidad.

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para establecer el presente Convenio de colaboración, y a tales efectos,

EXPONEN

Primero. Que el Estatuto de Autonomía de Extremadura, atribuye a ésta, en su artículo 9.1.45, la competencia exclusiva en materia de asociaciones y fundaciones de todo tipo que desarrollen principalmente sus funciones en Extremadura, así como el fomento de la participación ciudadana, la inclusión social, la promoción del voluntariado y el fortalecimiento del tejido asociativo y del Tercer Sector Social en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En este marco competencial, se aprueba la Ley 10/2018, de 22 de noviembre, del Tercer Sector Social de Extremadura, que tiene como objeto regular, configurar y caracterizar el nuevo modelo relacional, institucional, de enfoque de derechos y participación que tendrá el Tercer Sector Social en Extremadura, a través de las organizaciones y redes que lo conforman, con la

Junta de Extremadura y el resto del sector público; adoptar y desarrollar medidas orientadas a fortalecer, promocionar y reconocer las organizaciones, plataformas y redes extremeñas del Tercer Sector Social en Extremadura, y de impulsar la cooperación y colaboración de estas organizaciones entre sí y con el sector público, promoviendo su participación, interlocución y contribución en el ámbito de las políticas públicas de Extremadura, y establecer el papel relevante del Tercer Sector Social en Extremadura de forma específica, tanto con el sector público como para el diseño conjunto de estrategias de promoción y diálogo civil permanente.

Segundo. Que por Decreto de la Presidenta 11/2026, de 29 de abril, por el que se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se crean las Vicepresidencias, la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia tiene atribuida las competencias en materia de servicios sociales. La Junta de Extremadura, a través de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, en su ámbito competencial, financiará programas, proyectos y actividades de interés general con el objetivo de conseguir y mantener un bienestar básico para toda la ciudadanía de Extremadura mediante un conjunto de actuaciones que tiendan a la prevención y eliminación de las causas que llevan a la marginación, favoreciendo, además, el libre desarrollo de la persona dentro de la sociedad y su participación activa en la vida social y política de la región. Y, dentro de este objetivo, se encuentran, entre otros, aquellos que promuevan e incentiven el bienestar social y la cohesión comunitaria en Extremadura. En concreto, el apoyo a programas que fomenten la inclusión social, la igualdad de oportunidades, la mejora de la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad y el acceso universal a los derechos sociales básicos, como la educación, la salud y la vivienda.

Tercero. Le corresponde a la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia, bajo la dirección superior de su titular, la planificación, el desarrollo, la coordinación y el control de la ejecución de las políticas en los siguientes ámbitos y materias: programas y prestaciones básicas y especializadas en materia de servicios sociales, con especial dedicación a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, promoción social, fomento del voluntariado y políticas ante la emergencia social, acciones para la promoción y participación social de minorías, y el establecimiento, modificación o derogación de acuerdos con los países de origen dirigidos a procurar que la atención e Integración Social de los menores migrantes no acompañados se realice en su entorno de procedencia (artículo 3.1 del Decreto 104/2026, de 26 de mayo, DOE número 105, de 3 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia).

Asimismo, el artículo 3.4 del Decreto 104/2026, establece que corresponden a la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia: "I) El desarrollo, ejecución y seguimiento de programas y actuaciones dirigidas a la Integración Social de personas, familias, grupos

y colectivos en riesgo o situación de exclusión social” u “o) El impulso e implementación de actuaciones ante la emergencia social”.

La Ley 14/2015, de 9 de abril, de Servicios Sociales de Extremadura establece, en su artículo 3.1, que el Sistema de Servicios Sociales de Extremadura comprende el conjunto de servicios, prestaciones y actuaciones, de titularidad pública y privada, que tienen por objeto la promoción y el desarrollo pleno de todas las personas y grupos dentro de la sociedad para la obtención de un mayor bienestar social y una mejor calidad de vida. Además, incorpora dentro del Sistema Público de Servicios Sociales de Extremadura los servicios sociales de titularidad privada financiados total o parcialmente con fondos públicos conforme a lo previsto en la presente ley y en sus disposiciones de desarrollo (artículo 3.2 de la citada ley).

La Ley 10/2018, de 22 de noviembre, del Tercer Sector Social de Extremadura, reconoce el papel esencial de las entidades del Tercer Sector en la prestación de servicios sociales y en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Esta ley establece un marco jurídico que fomenta la colaboración entre las administraciones públicas y las entidades del Tercer Sector, basándose en los principios de cooperación, corresponsabilidad y participación.

Cuarto. Que la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura (EAPN Extremadura) es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a diversas organizaciones del Tercer Sector comprometidas con la erradicación de la pobreza y la exclusión social en la región.

EAPN Extremadura es una Red de entidades extremeñas del tercer sector que trabajan a favor de la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad, pobreza y exclusión social y que está asociada a la Red de ámbito estatal y, por ende, a la Red europea, con las que comparte objetivos y metodología y que participa en sus actividades.

EAPN Extremadura está compuesta por 22 entidades sociales, todas ellas de carácter no lucrativo y con un objetivo común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

La misión de esta entidad es trabajar por la inclusión social de las personas en situación de vulnerabilidad, pobreza y exclusión social de forma coordinada y participativa.

Además, la entidad es referente de responsabilidad social para la ciudadanía e instituciones, portavoz de las personas, generadora de opinión, de recursos para las entidades, de aportaciones y generadora de riqueza social y económica (empleabilidad, prestación de servicios...) en la región, ser una red representativa, cohesionada y estructurada en cuanto a la participación amplia tanto de personas como de entidades e implicada en el trabajo en red y alineada con la estrategia nacional y europea.

El apoyo de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia a EAPN Extremadura se fundamenta en el interés común de ambas partes por mejorar la situación de las personas en situación de pobreza y exclusión social en la región. La colaboración entre la Consejería y EAPN Extremadura permite aprovechar la experiencia, estructura y legitimidad social de la entidad para desarrollar acciones efectivas y coordinadas en la lucha contra la pobreza. Además, la financiación se justifica por la especificidad de las necesidades atendidas, así como por la ausencia de alternativas públicas o privadas que puedan cubrir estas necesidades de forma integral y continua.

En conclusión, el apoyo de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia a EAPN Extremadura es fundamental para garantizar la continuidad y efectividad de las acciones dirigidas a combatir la pobreza y la exclusión social en la región. La colaboración entre ambas partes, basada en el interés común y en el marco legal del Tercer Sector Social de Extremadura, permite desarrollar acciones coordinadas y efectivas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables.

Quinto. Que EAPN Extremadura, de acuerdo con sus fines estatutarios, realiza diversas actuaciones o actividades:

1. Coordinación y trabajo en red. Establece mecanismos de relación y coordinación entre entidades del Tercer Sector y fomenta el intercambio de experiencias, la elaboración de proyectos comunes y la interlocución con las administraciones.
2. Sensibilización y formación. Realiza acciones conjuntas de sensibilización sobre los problemas que afectan a los colectivos más desfavorecidos y organiza actividades formativas para cualificar a sus miembros y mejorar la intervención social.
3. Incidencia política y social. Interviene ante las administraciones públicas para plantear y resolver retos de inclusión social y promueve alternativas de mejora en las políticas públicas que inciden en la pobreza y la exclusión.
4. Participación ciudadana. Impulsa la participación de las personas afectadas por la pobreza en las entidades miembro y fomenta una organización horizontal, plural, independiente y eficaz.
5. Información y asesoramiento. Establece canales de comunicación e información entre las entidades asociadas e informa, asesora y negocia con la Administración sobre disposiciones legales que afecten a colectivos excluidos.
6. Fortalecimiento del Tercer Sector. Realiza actividades que fortalecen a los miembros asociados y a la propia red y actúa como aglutinadora de organizaciones, promoviendo la unidad y el apoyo mutuo.

Sexto. Que la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia y EAPN Extremadura comparten un interés común en celebrar este Convenio, que se fundamenta en impulsar políticas públicas más eficaces y participativas, reforzar el tejido asociativo que trabaja en el ámbito social y, más concretamente, en el ámbito de la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

A través de la colaboración y el apoyo mutuo, ambas partes buscan crear un entorno favorable para el desarrollo de programas y actividades sociales de interés general.

Séptimo. Teniendo en cuenta lo anterior y que ambas partes tienen objetivos coincidentes, la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y EAPN Extremadura pretenden una colaboración técnica y científica mediante la realización de un Convenio de colaboración a través del cual EAPN Extremadura realizará actuaciones para promover la lucha contra la pobreza y exclusión social en Extremadura, la inclusión social y el bienestar de las personas en situación de pobreza y/o exclusión social, así como el fortalecimiento del Tercer Sector Social en la comunidad autónoma, y la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia facilitará el acceso a la información necesaria para la consecución del objeto del Convenio, realizará el seguimiento y la coordinación de las actuaciones, recibirá aquellas publicaciones e informes a los que la entidad queda obligada y transferirá la dotación económica con cargo a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2024, prorrogados para el 2026, que recoge créditos para tal fin.

Por todo lo expuesto, ambas partes acuerdan materializar su colaboración mediante la firma del presente Convenio, que se regirá por las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene como objeto regular la colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia (en adelante, la Consejería) de la Junta de Extremadura y la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura, EAPN Extremadura (en adelante, EAPN Extremadura), con NIF ***3848**, para apoyar el fortalecimiento de las actuaciones de lucha contra la pobreza y la exclusión social en Extremadura, a través de la ejecución de un programa de actividades que contribuyan a:

- Incidencia Política y Social: Impulsar acciones y campañas de sensibilización para influir en la agenda política y social de la región, promoviendo políticas públicas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades, los derechos sociales y la mejora de las condiciones de vida de las personas en situación de vulnerabilidad.

- Interlocución Social y Diálogo Civil: Favorecer la creación de espacios de diálogo y colaboración entre las entidades del Tercer Sector, las administraciones públicas, los agentes sociales y la sociedad civil, con el fin de establecer un marco de interlocución constante que impulse una cooperación efectiva y el intercambio de ideas para abordar los desafíos sociales de la región.
- Participación Social: Fomentar la inclusión activa de las personas en situación de exclusión social, promoviendo su participación en la toma de decisiones que afectan a su comunidad y su empoderamiento, para garantizar que sus voces sean escuchadas y sus necesidades atendidas en los procesos sociales y políticos.
- Desarrollo Organizativo y Fortalecimiento Institucional: Fortalecer las capacidades y la sostenibilidad de las entidades del Tercer Sector Social en Extremadura, proporcionando formación, recursos y apoyo técnico que permita a estas organizaciones mejorar su eficacia y adaptabilidad, así como su capacidad para gestionar proyectos y colaborar en redes de trabajo en beneficio de la inclusión social.

Estas actuaciones se enmarcan en los objetivos estratégicos definidos por EAPN Extremadura y alineados con las políticas públicas de la Junta de Extremadura en materia de inclusión, participación, igualdad y lucha contra la pobreza.

Segunda. Actuaciones de las partes:

1. Para el cumplimiento del objeto del presente Convenio, la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia realizará las siguientes actuaciones:
 - Coordinar y supervisar el desarrollo de las actuaciones objeto del Convenio, facilitando en la medida de sus posibilidades la asistencia técnica que precise EAPN Extremadura para su desarrollo.
 - Realizar propuestas que faciliten a EAPN, fomentar la innovación en la búsqueda de soluciones en materia de inclusión, participación, igualdad y lucha contra la pobreza.
 - Se colaborará en la implementación de recomendaciones para futuras colaboraciones y mejoras en la ejecución de actuaciones: se participará activamente en la evaluación del Convenio y en la formulación de propuestas de mejora, bien a través de ajustes normativos, rediseño de programas o nuevas líneas de actuación con el objetivo de aprender de la experiencia para mejorar la eficacia de futuras intervenciones sociales.
 - Se promoverá la colaboración interinstitucional y facilitará la coordinación con otras entidades y servicios públicos en cumplimiento de los objetivos del Convenio: impulsar

sinergias entre diferentes organismos públicos y privados que trabajen en el ámbito social (mesas de trabajo) lo que multiplicará el impacto de las actuaciones mediante el trabajo en red.

- Se colaborará con EAPN para facilitar el acceso de esta entidad a las Políticas Públicas y fortalecer la capacidad operativa de la entidad para cumplir los objetivos del Convenio (en áreas como gestión de proyectos, evaluación de resultados o asesoramiento normativo).

2. Para el cumplimiento del objeto del presente Convenio, EAPN Extremadura realizará las siguientes actuaciones:

- Incidencia social y política: acciones para posicionar la lucha contra la pobreza en la agenda política, fomentar el diálogo civil y contribuir a la articulación del Tercer Sector.
- Colaborar con la Junta de Extremadura en el proceso de elaboración del Plan Estratégico de Servicios Sociales en Extremadura.
- Realizar propuestas a la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia de cara a las actuaciones que se realicen en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en Extremadura.
- Análisis, interlocución social y diálogo civil: fortalecimiento de alianzas y participación en espacios de reflexión y cooperación intersectorial.
- Participación social: impulso de la participación de personas en situación de pobreza, igualdad de género, y de las entidades del Tercer Sector.
- Desarrollo organizacional y fortalecimiento de la red: mejora de la cohesión interna, comunicación, innovación social y sostenibilidad organizativa.
- Información y difusión de los trámites sobre el Ingreso Mínimo Vital.

Estas actuaciones se desarrollarán mediante la coordinación interna y externa, el uso de herramientas digitales para la gestión y comunicación, y la realización de actividades tanto presenciales como online. Se utilizarán cuestionarios, entrevistas y registros para evaluar el impacto y la satisfacción de las actuaciones.

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

1. La financiación del presente Convenio asciende a la cantidad de treinta y un mil quinientos euros (31.500,00€), destinada a financiar los gastos corrientes necesarios para la realización de las actuaciones por parte de EAPN Extremadura, conforme al presupuesto que se detalla en el anexo de este Convenio.



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

a) La Junta de Extremadura a través de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia aportará a la financiación del presente Convenio la cantidad de treinta mil euros (30.000,00€), con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026, en la aplicación presupuestaria *****/G/252B/48000/CAG0000001/20160101, con fuente de financiación Comunidad Autónoma.

b) EAPN Extremadura aportará a la financiación del presente Convenio la cantidad de mil quinientos euros (1.500,00€) con cargo a sus recursos propios.

Se imputarán con cargo al presente Convenio aquellos gastos que estén contemplados en su presupuesto, se hayan realizado en el período de ejecución del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026 y se encuentren efectivamente pagados con anterioridad al plazo establecido para la presentación de la justificación, esto es antes del 31 de marzo de 2027.

Cuarta. Forma de pago y justificación.

1. El pago de la aportación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia para la financiación del Convenio, condicionado a la existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente en la anualidad 2026, se realizará a EAPN Extremadura en la forma prevista en el Decreto 105/2005, de 12 de abril, por el que se aprueba el Plan de Disposición de Fondos de la Tesorería de la Comunidad Autónoma de Extremadura:

a) Un primer 50 % de la cantidad aportada por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia al Convenio. A efectos de realizar este abono, se procederá al reconocimiento de la obligación y propuesta de pago, una vez formalizado el Convenio.

b) Un segundo abono de un 25 % de la cantidad aportada por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, previa justificación por la entidad de gastos y pagos correspondientes a cantidad igual o superior al 25 % de la financiación del Convenio.

c) Un tercer y último abono de un 25 % de la cantidad aportada por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia al Convenio, previa justificación por la entidad de gastos y pagos correspondientes a cantidad igual o superior al 50 % de la financiación del Convenio, y que deberá presentarse hasta el 30 de noviembre de 2026, inclusive.

2. En lo relativo a la documentación justificativa final, hasta del día 31 de marzo de 2027, EAPN Extremadura presentará ante la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia:

1º Memoria de las actuaciones realizadas, en formato digital. Dicha memoria contendrá una descripción de las actividades realizadas, detallando las actividades llevadas a cabo, con inclusión de fechas, lugares y participantes; los resultados obtenidos mediante la evaluación de los resultados alcanzados en comparación con los objetivos establecidos en la cláusula primera; y, indicadores de evaluación, datos cuantitativos y cualitativos, que demuestren el impacto de las actividades. Además, se incorporarán fotografías y material audiovisual de las evidencias visuales de las actividades realizadas.

2º Certificación de los gastos y pagos realizados para la ejecución del Convenio, expedida por la persona que ejerza las funciones de tesorería de EAPN Extremadura con el visto bueno del presidente de esta entidad.

Los documentos justificativos de los gastos y pagos realizados por EAPN Extremadura con cargo al presente Convenio deberán ser custodiados por esta entidad, como mínimo, hasta el año 2030, en tanto puedan ser objeto de actuaciones de comprobación y control, pudiendo ser solicitados, en cualquier momento, por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia o la Intervención General de la Junta de Extremadura en el ejercicio de sus competencias de control del gasto público.

Quinta. Relación laboral.

Los contratos celebrados por EAPN Extremadura con terceros en ejecución de las actuaciones objeto de este Convenio serán de su exclusiva responsabilidad, efectuándose a su riesgo y ventura.

Este Convenio no generará, en ningún caso, relación laboral o profesional alguna entre la Junta de Extremadura y las personas designadas por EAPN Extremadura para llevar a cabo la ejecución de las actividades incluidas en el mismo.

Sexta. Obligaciones de las partes.

1. La Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia asume, mediante la suscripción del presente Convenio, las siguientes obligaciones:

- a) Realizar el pago de los compromisos económicos asumidos con la suscripción del presente Convenio en los términos regulados en el mismo.
- b) Facilitar los datos de que disponga para la consecución del objeto del Convenio. El tratamiento de los datos se someterá a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás normativa aplicable.

- c) Promover la colaboración interinstitucional y facilitar la coordinación con otras entidades y servicios públicos en cumplimiento de los objetivos del Convenio.
 - d) Respetar la autonomía EAPN en la gestión de sus actividades y en la toma de decisiones, dentro del marco del Convenio.
 - e) Fomentar una relación de colaboración y diálogo con EAPN, buscando soluciones conjuntas a los problemas que puedan surgir.
2. EAPN Extremadura asume, mediante la suscripción del presente Convenio, las siguientes obligaciones:
- a) Ejecución de Actuaciones:
 - 1º Realización de Actuaciones: Llevar a cabo todas las actividades previstas en el Convenio, incluyendo actuaciones de incidencia política y social, fortalecimiento institucional, participación ciudadana, interlocución con administraciones y acciones de sensibilización y formación, orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad social en Extremadura. Además, se proporciona un servicio de atención a las personas del barrio de San Lázaro y zonas aledañas, ofreciendo apoyo en todo tipo de cuestiones administrativas.
 - 2º Planificación y Organización: Planificar y organizar las actividades de manera eficiente, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos.
 - b) Transparencia y Rendición de Cuentas:
 - 1º Administración de Fondos: Administrar los fondos recibidos de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, asegurando su correcta utilización conforme al presupuesto acordado.
 - 2º Certificación de Gastos y Pagos: Presentar certificados de gastos y pagos que acrediten la correcta utilización de los fondos, en los términos previstos en la cláusula cuarta apartado 2.2º.
 - 3º Memoria Justificativa Final: Presentar una memoria justificativa final que resuma las actuaciones realizadas, los resultados obtenidos, la evaluación de impacto y las conclusiones y recomendaciones.
 - 4º Publicaciones: elaboración de informes sobre el estado de la pobreza en Extremadura, AROPE.
 - c) Evaluación y Mejora Continua:
 - 1º Evaluación de Resultados: Evaluar los resultados obtenidos en comparación con los objetivos establecidos, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos.

2º Implementación de Recomendaciones: Implementar las recomendaciones para futuras colaboraciones y mejoras en la ejecución de actividades.

3º Facilitar toda la información que le sea requerida y someterse a las actuaciones de comprobación y control que puedan realizarse por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia.

d) Coordinación y Colaboración:

1º Facilitar la Coordinación: Facilitar la coordinación con otras entidades y servicios públicos para optimizar recursos y esfuerzos.

2º Promoción de la Colaboración: Fomentar la colaboración entre la administración pública y EAPN Extremadura para alcanzar los objetivos comunes.

Séptima. Seguimiento, vigilancia y control.

Para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del presente Convenio las partes firmantes nombran responsable de este a la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, que tendrá las facultades necesarias para supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de las actuaciones convenidas.

Asimismo, se constituirá una comisión de seguimiento, a propuesta de cualquiera de las partes firmantes, para realizar el seguimiento de las actuaciones del Convenio y resolver las dudas y controversias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las cláusulas de este, sin perjuicio de las facultades de la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia como responsable del seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del presente Convenio.

La comisión de seguimiento estará integrada por cinco personas: tres serán designadas por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, nombradas por la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia, correspondiendo a una de ellas la presidencia, y, las otras dos serán designadas por EAPN Extremadura, nombradas por el presidente de la entidad.

La secretaría de la comisión la ejercerá personal empleado público de la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia, que asistirá a la misma, con voz, pero sin voto.

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

Se reconoce a cada parte firmante la facultad de convocar reuniones de la comisión. Los miembros de esta comisión no generarán derecho económico alguno con cargo a la financiación del presente Convenio por su pertenencia a la misma o asistencia a sus reuniones.

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

Octava. Titularidad de los resultados obtenidos.

Cada parte conservará los derechos de propiedad de los conocimientos que tuviera antes de iniciar esta colaboración. Asimismo, aquellos que, siendo propiedad de terceros, hubieran sido cedidos para el uso a una de las partes, continuarán siendo propiedad de sus titulares y no podrán ser usados fuera del ámbito de colaboración de este Convenio.

La propiedad de los resultados obtenidos en el desarrollo de esta colaboración corresponderá a la Junta de Extremadura y a EAPN Extremadura.

En su caso, la propiedad intelectual de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de esta colaboración será compartida por EAPN Extremadura y la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia.

Novena. Difusión y publicidad. Protección de datos.

En el material impreso, así como en la difusión que EAPN Extremadura haga del desarrollo de la prestación objeto del Convenio, deberá hacer constar la colaboración de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, para lo que se estará a lo dispuesto en el Decreto 7/2002, de 29 de enero, de la Imagen Corporativa de la Junta de Extremadura.

El tratamiento de los datos que se obtengan del desarrollo de las actuaciones objeto de este Convenio se someterá a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE del 6 de diciembre de 2018), y demás normativo aplicable.

Décima. Vigencia del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma hasta el día 31 de diciembre del 2026, y con independencia del plazo de 31 de marzo de 2027, que regula la cláusula cuarta a efectos de justificación por parte de la entidad.

En cualquier momento antes del 31 de diciembre de 2026, fecha de finalización del presente Convenio, las partes firmantes podrán acordar unánimemente su prórroga en función de las disponibilidades presupuestarias o su extinción. La prórroga del Convenio podrá conllevar la actualización de la financiación y compromisos económicos de cada parte firmante.

**Undécima. Modificación, denuncia y resolución.**

1. Las partes podrán modificar el presente Convenio en cualquier momento de su vigencia de mutuo acuerdo y mediante la suscripción de la correspondiente Adenda.
2. Cualquiera de las partes podrá, a su vez, denunciar el presente Convenio comunicándolo por escrito a la otra parte, con dos meses de antelación a la fecha en que vaya a darlo por terminado.

Las causas de resolución del presente Convenio son las siguientes:

- a) Transcurso del plazo de vigencia del Convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) Acuerdo unánime de los firmantes.
- c) Incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por partes de alguno de los firmantes con las consecuencias establecidas en la cláusula duodécima.
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del Convenio.
- e) Por imposibilidad sobrevenida de cumplir sus objetivos, previa comunicación escrita por la parte que corresponda.
- f) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en este Convenio o en las leyes.

De acuerdo con el artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, si cuando concurra cualquiera de las causas de resolución del Convenio existen actuaciones en curso de ejecución, las partes, a propuesta de la Secretaría General de Servicios Sociales, Inclusión, Infancia y Familia como responsable del seguimiento, vigilancia y control o, en su caso, de la comisión de seguimiento del Convenio, podrán acordar la continuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización, transcurrido el cual deberá realizarse la liquidación de las mismas en los términos establecidos en el apartado siguiente.

3. El cumplimiento y la resolución del Convenio dará lugar a la liquidación de los mismos con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes.

La extinción del presente Convenio dará lugar a su liquidación con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes, para lo que se estará a lo dispuesto en el citado artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

En relación con la aportación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, finalizado el Convenio, procederá el reintegro a favor de la Junta de Extremadura de las cantidades percibidas por EAPN que no hayan sido aplicadas durante el ejercicio 2026, correspondiente a la financiación del objeto del Convenio. Para la exigencia del reintegro se estará a lo dispuesto en la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de Hacienda Pública de Extremadura y demás normativa que le sea de aplicación en virtud de la materia.

Duodécima. Consecuencias del Incumplimiento y Régimen de Responsabilidad

En caso de incumplimiento total o parcial de las obligaciones y compromisos asumidos por cualquiera de las partes en el presente Convenio, la parte incumplidora deberá subsanar dicho incumplimiento en el plazo que, en su caso, se le conceda expresamente, sin perjuicio de las responsabilidades que legalmente correspondan.

Si el incumplimiento persiste o no es subsanado en el plazo otorgado, la parte afectada podrá instar la resolución del Convenio, así como exigir, en su caso, la indemnización por los daños y perjuicios efectivamente causados, previa valoración y justificación de los mismos.

La cuantía de la indemnización se determinará atendiendo a los siguientes criterios:

1. Grado de incumplimiento de las obligaciones asumidas.
2. Naturaleza y alcance de los perjuicios ocasionados a la parte cumplidora.
3. Valor económico de las prestaciones comprometidas y no ejecutadas.
4. Existencia de dolo o negligencia en el incumplimiento.

Todo ello sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder conforme a la normativa vigente.

Decimotercera. Régimen jurídico.

El presente Convenio tiene carácter administrativo y se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, estando expresamente excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, por la que se trasponen 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, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6.1. No obstante, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de dicho texto legal, le son aplicables sus principios para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse en la aplicación del referido Convenio.



Las discrepancias que pudieran surgir sobre la interpretación, desarrollo, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio serán resueltas por la Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula séptima. En caso contrario, será el orden jurisdiccional contencioso-administrativo el competente para resolver las citadas controversias de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Igualmente, el presente Convenio queda excluido del ámbito de aplicación de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en virtud de lo dispuesto en su artículo 3.1 g).

Y para que así conste y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio mediante firma electrónica, tomándose como fecha de formalización del presente documento la fecha del último firmante.

El Secretario General
(PD, Resolución de 15 de junio de 2026,
DOE 116 de 18 de junio),
FERNANDO JOSÉ GUERRERO MORENO

El Presidente de EAPN Extremadura,
SEBASTIÁN GONZÁLEZ MARTOS

**ANEXO****PRESUPUESTO**

Presupuesto Total: 31.500,00 €

Aportación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia:
30.000,00€

Aportación de EAPN Extremadura: 1.500,00€

Concepto		Cuantía Con- sejería	Cuantía finan- ciación de la propia entidad	Presupuesto coste total
GASTOS DE PERSONAL				
-Una Técnica de Pro- yectos Sociales. Cate- goría profesional 2	Total Gastos de retri- buciones brutas	17.581,08 €		17.581,08 €
	Total Gastos de se- guridad social (cuota patronal)	5.648,76 €		5.648,76 €
GASTOS DE DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		300,00 €		300,00 €
GASTOS CORRIENTES DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA Y SUS ACTIVIDADES				
Gastos de telefonía/internet		300,00 €		300,00 €
Gastos de correo y/o mensajería		30,00 €		30,00 €
Gastos de material de oficina y didáctico		100,00 €		100,00 €
Gastos de difusión y publicidad		625,00 €		650,00 €
Gastos de limpieza		1.564,16 €		1.564,16 €
Gastos de servicios control de plagas		363,00 €		363,00 €
Gastos de revisión de extintores		55,00 €		55,00 €
Gastos de mantenimiento página web		500,00 €		500,00 €
Gastos de alquiler dominio		180,00 €		180,00 €
Gastos de seguros		723,00 €		723,00 €
GASTOS DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN				
Gastos de asesoría fiscal/contable/gestión		1.525,00 €		1.525,00 €



Gastos de prevención de riesgos laborales	340,00 €		340,00 €
Gastos servicios LOPD	65,00 €		65,00 €
GASTOS DE PERSONAL VOLUNTARIO			
Gastos en dietas y desplazamientos	100,00 €		100,00 €
COUTA EAPN-ES		1.100,00 €	1.100,00 €
COUTA PTS EXTREMADURA		400,00 €	400,00 €
TOTALES	30.000,00 €	1.500,00 €	31.500,00 €



RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura para apoyar el fortalecimiento, promoción y reconocimiento de las redes extremeñas del Tercer Sector Social en Extremadura. RCN202600252. (2026062369)

Habiéndose firmado el día 29 de julio de 2026, el Convenio de colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura para apoyar el fortalecimiento, promoción y reconocimiento de las redes extremeñas del Tercer Sector Social en Extremadura. RCN202600252, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Decreto 154/2025, de 18 de noviembre, por el que se regula la actividad convencional y el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 16 de septiembre de 2026.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA VICEPRESIDENCIA Y CONSEJERÍA DE DES-
REGULACIÓN, SERVICIOS SOCIALES Y FAMILIA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y LA
PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE EXTREMADURA PARA APOYAR EL FORTALECI-
MIENTO, PROMOCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS REDES EXTREMEÑAS DEL TERCER
SECTOR SOCIAL EN EXTREMADURA

Mérida, 29 de julio de 2026.

REUNIDOS

De una parte, D. Fernando José Guerrero Moreno, que interviene en nombre y representación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, en su condición de titular de la Secretaría General de la misma, nombrado por Decreto 142/2026, de 7 de julio (DOE n.º 130, de 8 de julio), en virtud de la delegación de competencias otorgada por resolución del Vicepresidente y Consejero de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de fecha de 15 de junio de 2026, por la que se delega la competencia y la firma en diversas materias.

Y, de otra parte, don Sebastián González Martos, en su condición de presidente de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura, cargo para el que fue nombrado el 16 de marzo de 2026 por la Asamblea General de esta entidad, actuando como representante legal de la misma en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 35 de los Estatutos de esta entidad.

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para establecer el presente Convenio de colaboración, y a tales efectos,

EXPONEN

Primero. La Comunidad Autónoma de Extremadura ostenta competencia exclusiva en materia de cooperativas y entidades asimiladas, en materia de acción social y de asociaciones y fundaciones de todo tipo que desarrollen principalmente sus funciones en Extremadura, atribuciones conferidas respectivamente en los artículos 9.27 y 9.45 del Estatuto de Autonomía de Extremadura.

En este marco competencial de la acción social, se aprueba la Ley 10/2018, de 22 de noviembre, del Tercer Sector Social de Extremadura, que tiene como objeto regular, configurar y caracterizar el nuevo modelo relacional, institucional, de enfoque de derechos y participación que tendrá el Tercer Sector Social en Extremadura, a través de las organizaciones y redes que lo conforman, con la Junta de Extremadura y el resto del sector público; adoptar y desarrollar medidas orientadas a fortalecer, promocionar y reconocer las organizaciones, plataformas y redes extremeñas del Tercer Sector Social en Extremadura, y de impulsar la cooperación y

colaboración de estas organizaciones entre sí y con el sector público, promoviendo su participación, interlocución y contribución en el ámbito de las políticas públicas de Extremadura, y establecer el papel relevante del Tercer Sector Social en Extremadura de forma específica, tanto con el sector público como para el diseño conjunto de estrategias de promoción y diálogo civil permanente.

Asimismo, la Ley 10/2018, de 22 de noviembre, reconoce el papel esencial de las entidades del Tercer Sector en la prestación de servicios sociales y en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Esta ley establece un marco jurídico que fomenta la colaboración entre las administraciones públicas y las entidades del Tercer Sector, basándose en los principios de cooperación, corresponsabilidad y participación.

Segundo. Por Decreto de la Presidenta 11/2026, de 29 de abril, por el que se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se crean las Vicepresidencias, la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia tiene atribuida las competencias en materia de servicios sociales. Y, bajo la dirección superior de su titular, corresponde a la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia, la planificación, el desarrollo, la coordinación y el control de la ejecución de las políticas en los siguientes ámbitos y materias: programas y prestaciones básicas y especializadas en materia de servicios sociales, con especial dedicación a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, promoción social, fomento del voluntariado y políticas ante la emergencia social, acciones para la promoción y participación social de minorías, y el establecimiento, modificación o derogación de acuerdos con los países de origen dirigidos a procurar que la atención e Integración Social de los menores migrantes no acompañados se realice en su entorno de procedencia (artículo 3.1 del Decreto 104/2026, de 26 de mayo, DOE número 105, de 3 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia).

La Junta de Extremadura tiene el compromiso de actualizar el modelo relacional y contemplar nuevas formas de participación con la sociedad civil que permitan avanzar en un modelo de Administración abierta, inteligente, de gobernanza y sociedad participativas. En este sentido las organizaciones del Tercer Sector Social de Extremadura colaboran y deben colaborar con el sector público en la toma de decisiones respecto a las políticas públicas y participan en el debate sobre el modelo de sociedad extremeña y su desarrollo.

Ello hace necesario fortalecer la propia estructura del Tercer Sector Social mediante las redes de organizaciones y su convergencia e impulsar tanto el diálogo civil como el diálogo de los diferentes sectores y agentes sociales sobre el modelo de sociedad y desarrollo, junto a la acción de cada uno de ellos.

Tercero. Que la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura es una entidad sin ánimo de lucro que pretende el fortalecimiento de la cohesión interna y la vertebración de las organizaciones pertenecientes a la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura estando integrada por las siguientes entidades:

1. La Asociación Extremeña de Fundaciones (AFEX).
2. Cáritas Regional de Extremadura.
3. Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de Extremadura (CERMI Extremadura).
4. Cruz Roja Española en Extremadura.
5. Organización Nacional de Ciegos Españoles de Extremadura (ONCE).
6. Plataforma del Voluntariado de Extremadura.
7. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura (EAPN Extremadura).

La Plataforma del Tercer Sector de Extremadura cumple una labor fundamental dentro del sector social al que representa, como es la de intensificar la interlocución directa con la Junta de Extremadura, interlocutores sociales y grupos parlamentarios, para trasladar los objetivos de la agenda política de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura, así como afianzar la transversalidad y fluidez en la cooperación e información a todos los niveles con la Administración Pública.

El apoyo de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia a la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura se fundamenta en el interés común de ambas partes por la defensa y mejora del estado del bienestar, el pleno disfrute de los derechos humanos, las políticas de igualdad y no discriminación, las políticas contra la exclusión social y la pobreza, la promoción del voluntariado organizado y el desarrollo y fortalecimiento del Tercer Sector garantizando la continuidad y efectividad de las acciones dirigidas a mejorar la gestión de las entidades del Tercer Sector.

Cuarto. Que la Plataforma del Tercer Sector tiene entre sus fines estatutarios:

- Conseguir una mayor efectividad de las distintas acciones y actividades, para una mejor defensa de los derechos sociales.
- Profundizar en la cohesión interna del tejido asociativo en Extremadura, el impulso de mejoras dentro del Tercer Sector Social y el reforzamiento del papel de las organizaciones del Sector que operan en el ámbito autonómico, provincial y local.

- Asegurar la interlocución social, real y efectiva antes las Administraciones Públicas, la capacidad de incidencia y la generación de propuestas en favor de todas las personas, en especial aquellas que se encuentran en situación de pobreza, exclusión y vulnerabilidad social.

Quinto. Teniendo en cuenta lo anterior y que ambas partes tienen objetivos coincidentes, Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura coinciden en la necesaria colaboración mediante la suscripción de un Convenio de colaboración a través del cual la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura realizará actuaciones para el fortalecimiento, promoción y reconocimiento de las redes extremeñas del tercer sector social en la comunidad autónoma, y la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia facilitará la colaboración entre el Tercer Sector Social extremeño con el sector público autonómico y su participación en los distintos consejos sectoriales de participación que tiene activos la Junta de Extremadura, realizará el seguimiento y la coordinación de las actuaciones y transferirá la dotación económica con cargo a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2024, prorrogados para el 2026.

Por todo lo expuesto, ambas partes acuerdan suscribir el presente Convenio, que se regirá por las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene como objeto regular la colaboración entre la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia de la Junta de Extremadura y la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura con NIF ***6354**, para conseguir el fortalecimiento, promoción y reconocimiento de las redes extremeñas del tercer sector social en Extremadura, de acuerdo con los siguientes objetivos:

- La Plataforma del Tercer Sector de Extremadura continuará fortaleciendo su estructura organizativa y consolidando su reconocimiento institucional en el ámbito autonómico, con el propósito de incrementar la eficacia de sus acciones y actividades. Este fortalecimiento permitirá una defensa más efectiva de los derechos sociales, mediante la articulación y promoción de las redes que integran el tercer sector social en Extremadura
- Profundizar en la cohesión interna del tejido asociativo en Extremadura, el impulso de mejoras dentro del Tercer Sector Social y el reforzamiento del papel de las organizaciones del Sector que operan en el ámbito autonómico, provincial y local.
- Asegurar la interlocución social, real y efectiva antes las Administraciones Públicas, la capacidad de incidencia y la generación de propuestas en favor de todas las personas, en especial aquellas que se encuentran en situación de pobreza, exclusión y vulnerabilidad social.

Segunda. Actuaciones de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura.

1. Para el cumplimiento del objeto del presente Convenio, la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura realizará las siguientes actuaciones:

- Elaborar Propuestas para elevarlas a la Mesa del Diálogo Civil del Tercer Sector de Extremadura.
- Encuentro con Instituciones, Partidos Políticos, Agentes Sociales y parlamentarios, en temas de interés para las entidades del tercer sector.
- Campaña "X Solidaria" y Campaña "Empresa solidaria".
- Jornadas Anuales de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura.
- Participación/colaboración con actos y jornadas del Tercer Sector de Extremadura.
- Participación en el Consejo Extremeño del Voluntariado.
- Incidencia en las políticas: propiciando la creación y desarrollo de comisiones de trabajo ligadas a la Mesa de Diálogo Civil.
- Participación en la elaboración del I Plan Estratégico de Servicios Sociales de Extremadura.
- Asesoramiento y apoyo técnico a entidades miembro de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura.

2. Estas actuaciones se desarrollarán mediante la coordinación interna de la Plataforma, a fin de facilitar una mayor efectividad y eficacia de las distintas acciones y actividades de la Plataforma, para una mejor defensa de los derechos sociales, y logro de la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones, evitando que determinados grupos de población más vulnerables queden excluidos socialmente. Asimismo, las acciones comprenderán el uso de herramientas digitales para la gestión y comunicación, y la realización de actividades tanto presenciales como online. Se utilizarán cuestionarios, entrevistas y registros para evaluar el impacto y la satisfacción de las actuaciones.

En concreto, se enumeran de forma detallada las actuaciones agrupadas por tipo de actividad:

1. Gobernanza Interna.

Objetivo: Fortalecer la estructura organizativa y la toma de decisiones.

- Reuniones de la Junta Directiva y Asamblea General de la PTSEX.

- Coordinación y seguimiento de las líneas estratégicas.
- Evaluación de acciones y planificación de nuevas iniciativas.

2. Relaciones Institucionales

Objetivo: Incidir políticamente y establecer alianzas estratégicas.

- Reuniones con la Plataforma del Tercer Sector Estatal
- Participación en órganos como la Mesa de Diálogo Civil, Comités de Coordinación, etc.
- Reuniones con administraciones públicas:
 - Diputación de Cáceres.
 - Diputación de Badajoz.
 - Junta de Extremadura (Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia y Grupo del I Plan Estratégico de Servicios Sociales)
- Reuniones con partidos políticos:

3. Participación en Actos y Eventos del Tercer Sector

Objetivo: Visibilizar el trabajo del Tercer Sector y fomentar la cohesión social.

Eventos institucionales y conmemorativos:

- Día Nacional del Trasplante.
- Día Mundial del Parkinson.
- Día de la Provincia de Badajoz.
- Día Mundial del Cáncer de Mama.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad.
- Día Internacional del Voluntariado.
- Día Nacional del Donante.
- Día Mundial de la Parálisis Cerebral.

- Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- Campañas de sensibilización:
 - Campaña "X Solidaria"(actos en Cáceres, Plasencia, Mérida).
 - Campaña "Empresa Solidaria".

Jornadas y congresos:

- Jornadas Anuales de la PTSEX.
- Congreso Autonómico CSIF Extremadura.
- Seminario Proyecto Acceso Vital (EAPN).
- Encuentro Regional de Vida Independiente (Plena Inclusión)
- Foro Hispano-Luso (FUNDHEX).

Actos organizados por entidades sociales:

- AEXPAINBA, AOEX, ASpace, ASPRODIS, ONCE, CERMI, etc.

4. Participación en Órganos de Seguimiento y Coordinación

Objetivo: Asegurar la representación del Tercer Sector en políticas públicas.

- Comité de Seguimiento del Programa FSE+ Extremadura 2021-2027
- Pleno del Consejo Extremeño del Voluntariado

5. Investigación y Publicaciones

Objetivo: Generar conocimiento y datos para la incidencia.

- Presentación Informe "El Estado de la Pobreza en España" (EAPN Extremadura)

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

1. La financiación del presente Convenio asciende a la cantidad de treinta y dos mil trescientos euros (32.300,00€), destinada a financiar los gastos corrientes necesarios para la realización de las actuaciones por parte de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura, conforme al presupuesto que se detalla en el anexo de este Convenio.

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

- a) La Junta de Extremadura a través de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia aportará a la financiación del presente Convenio la cantidad de treinta mil euros (30.000,00€), con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026, en la aplicación presupuestaria *****/G/252B/48000/CAG0000001/20160105, con fuente de financiación Comunidad Autónoma.
- b) la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura aportará a la financiación del presente Convenio la cantidad de dos mil trescientos euros (2.300,00€) con cargo a sus recursos propios. Dicha cantidad corresponde a la diferencia hasta alcanzar el 100% de la financiación del presente Convenio.

Se imputarán con cargo al presente Convenio aquellos gastos que estén contemplados en su presupuesto, se hayan realizado en el período de ejecución del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026 y se encuentren efectivamente pagados con anterioridad al plazo establecido para la presentación de la justificación, esto es antes del 31 de marzo de 2027.

Cuarta. Forma de pago y justificación.

- 1. El pago de la aportación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia para la financiación del Convenio, condicionado a la existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente en la anualidad 2026, se realizará a la Plataforma del Tercer Sector Social en la forma prevista en el Decreto 105/2005, de 12 de abril, por el que se aprueba el Plan de Disposición de Fondos de la Tesorería de la Comunidad Autónoma de Extremadura:
 - a) Un primer 50 % de la cantidad aportada por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia al Convenio. A efectos de realizar este abono, se procederá al reconocimiento de la obligación y propuesta de pago, una vez formalizado el Convenio.
 - b) Un segundo abono de un 25 % de la cantidad aportada por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, previa justificación por la entidad de gastos y pagos correspondientes a cantidad igual o superior al 25 % de la financiación del Convenio.
 - c) Un tercer y último abono de un 25 % de la cantidad aportada por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia al Convenio, previa justifica-

ción por la entidad de gastos y pagos correspondientes a cantidad igual o superior al 50 % de la financiación del Convenio, y que deberá presentarse hasta el 30 de noviembre de 2026, inclusive.

2. La justificación final se realizará ante la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia, antes del 31 de marzo de 2027, para lo que la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura presentará:

1º Memoria de las actuaciones realizadas, en formato digital. Dicha memoria contendrá una descripción de las actividades realizadas, detallando las actividades llevadas a cabo, con inclusión de fechas, lugares y participantes; los resultados obtenidos mediante la evaluación de los resultados alcanzados en comparación con los objetivos establecidos en la cláusula primera; y, indicadores de evaluación, datos cuantitativos y cualitativos, que demuestren el impacto de las actividades. Además, se incorporarán fotografías y material audiovisual de las evidencias visuales de las actividades realizadas.

2º Certificación de los gastos y pagos realizados para la ejecución del Convenio, expedida por la persona que ejerza las funciones de tesorería de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura con el visto bueno del presidente de esta entidad.

Los documentos justificativos de los gastos y pagos realizados por la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura con cargo al presente Convenio deberán ser custodiados por esta entidad, como mínimo, hasta el año 2030, en tanto puedan ser objeto de actuaciones de comprobación y control, pudiendo ser solicitados, en cualquier momento, por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia o la Intervención General de la Junta de Extremadura en el ejercicio de sus competencias de control del gasto público.

Quinta. Relación laboral.

Los contratos celebrados por la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura con terceros en ejecución de las actuaciones objeto de este Convenio serán de su exclusiva responsabilidad, efectuándose a su riesgo y ventura.

Este Convenio no generará, en ningún caso, relación laboral o profesional alguna entre la Junta de Extremadura y las personas designadas por la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura para llevar a cabo la ejecución de las actividades incluidas en el mismo.

Sexta. Obligaciones de las partes.

1. La Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia asume, mediante la suscripción del presente Convenio, las siguientes obligaciones:

- a) Promover la inclusión de las plataformas y organizaciones más representativas del tercer sector que desarrollen sus actividades en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura en los órganos consultivos de las distintas Administraciones públicas de Extremadura.
 - b) Promover la inclusión de las plataformas y organizaciones más representativas del tercer sector que desarrollen sus actividades en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura en actividades o grupos de trabajo específicos, puntuales o periódicos, relacionados con el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de sus políticas y planes u otras iniciativas del sector público, de forma particular y cuando afecten directamente al Tercer Sector Social o se lleven a cabo con su colaboración.
 - c) Colaborar en la implementación de recomendaciones para futuras colaboraciones y mejoras en la ejecución de actuaciones.
 - d) Realizar el pago de los compromisos económicos asumidos con la suscripción del presente Convenio en los términos regulados en el mismo.
 - e) Coordinar y supervisar el desarrollo de las actuaciones objeto de Convenio, facilitando en la medida de sus posibilidades asistencia técnica que precise la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura para su desarrollo.
 - f) Facilitar los datos de que disponga para la consecución del objeto del Convenio. El tratamiento de los datos se someterá a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás normativa aplicable.
2. La Plataforma del Tercer Sector de Extremadura asume, mediante la suscripción del presente Convenio, las siguientes obligaciones:
- a) Ejecución de Actuaciones:
 - 1º Realización de Actuaciones: Llevar a cabo todas las actividades previstas en el Convenio contempladas en la cláusula segunda del presente Convenio.
 - 2º Planificación y Organización: Planificar y organizar las actividades de manera eficiente, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos.
 - b) Transparencia y Rendición de Cuentas:
 - 1º Administración de Fondos: Administrar los fondos recibidos de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, asegurando su correcta utilización conforme al presupuesto acordado.

2º Certificación de Gastos y Pagos: Presentar certificados de gastos y pagos que acrediten la correcta utilización de los fondos, en los términos previstos en la cláusula cuarta apartado 2.2º.

3º Memoria Justificativa Final: Presentar una memoria justificativa final que resuma las actuaciones realizadas, los resultados obtenidos, la evaluación de impacto y las conclusiones y recomendaciones.

4º Publicaciones y otras campañas de difusión, dentro de su ámbito de actuación.

c) Evaluación y Mejora Continua:

1º Evaluación de Resultados: Evaluar los resultados obtenidos en comparación con los objetivos establecidos, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos.

2º Implementación de Recomendaciones: Implementar las recomendaciones para futuras colaboraciones y mejoras en la ejecución de actividades.

3º Facilitar toda la información que le sea requerida y someterse a las actuaciones de comprobación y control que puedan realizarse por la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia.

d) Coordinación y Colaboración:

1º Facilitar la Coordinación: Facilitar la coordinación con otras entidades y servicios públicos para optimizar recursos y esfuerzos.

2º Promoción de la Colaboración: Fomentar la colaboración entre la administración pública y la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura para alcanzar los objetivos comunes.

e) Realizar el pago de los compromisos económicos asumidos con la suscripción del presente Convenio en los términos regulados en el mismo.

Séptima. Seguimiento, vigilancia y control.

1. A efectos del seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento del Convenio formada por dos personas en representación de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura, designados a tal efecto la persona que ostente la presidencia de la entidad, y por tres personas en representación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, designados por la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia, correspondiendo a una de ellas la presidencia de la Comisión.

Dicha Comisión conocerá de las cuestiones relativas al desarrollo y seguimiento del Convenio, así como de la resolución de todas las cuestiones que surjan en relación con la interpretación del mismo y su adecuada aplicación.

La secretaría de la Comisión la ejercerá personal empleado público de la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familia, que asistirá a la misma, con voz, pero sin voto.

2. La Comisión se reunirá siempre que sea necesario para el desarrollo de las actuaciones y compromisos asumidos, reconociéndose a cada parte firmante la facultad de convocar reuniones de la Comisión. Los miembros de esta Comisión no generarán derecho económico alguno con cargo a la financiación del presente Convenio por su pertenencia a la misma o asistencia a sus reuniones.
3. En lo no contemplado por esta cláusula, sobre el funcionamiento y actuaciones de la comisión, se estará a lo dispuesto por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sobre órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

Octava. Difusión y publicidad. Protección de datos.

1. En el material impreso, así como en la difusión que la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura haga del desarrollo de la prestación objeto del Convenio, deberá hacer constar la colaboración de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, para lo que se estará a lo dispuesto en el Decreto 7/2002, de 29 de enero, de la Imagen Corporativa de la Junta de Extremadura.

El presente Convenio de colaboración estará sujeto al régimen de publicidad exigido por el artículo 10 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura (BOE núm. 136, de 7 de junio).

2. El tratamiento de los datos que se obtengan del desarrollo de las actuaciones objeto de este Convenio se someterá a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE del 6 de diciembre de 2018), y demás normativa aplicable.

Novena. Vigencia del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma hasta el día 31 de diciembre del 2026, y con independencia del plazo de 31 de marzo de 2027, que regula la cláusula cuarta a efectos de justificación por parte de la entidad.

En cualquier momento antes del 31 de diciembre de 2026, fecha de finalización del presente Convenio, las partes firmantes podrán acordar unánimemente su prórroga en función de las

disponibilidades presupuestarias o su extinción. La prórroga del Convenio podrá conllevar la actualización de la financiación y compromisos económicos de cada parte firmante.

Décima. Modificación, denuncia y resolución.

1. Las partes podrán modificar el presente Convenio en cualquier momento de su vigencia de mutuo acuerdo y mediante la suscripción de la correspondiente Adenda.
2. Cualquiera de las partes podrá, a su vez, denunciar el presente Convenio comunicándolo por escrito a la otra parte, con un mes de antelación a la fecha en que vaya a darlo por terminado.

Las causas de resolución del presente Convenio son las siguientes:

- a) Transcurso del plazo de vigencia del Convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) Acuerdo unánime de los firmantes.
- c) Incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por partes de alguno de los firmantes, con las consecuencias establecidas en la cláusula duodécima.
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del Convenio.
- e) Por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento de sus objetivos
- f) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en este Convenio o en las leyes.

De acuerdo con el artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, si cuando concurra cualquiera de las causas de resolución del Convenio existen actuaciones en curso de ejecución, las partes, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, podrán acordar la continuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización, transcurrido el cual deberá realizarse la liquidación en los términos establecidos en el apartado siguiente.

3. La extinción del Convenio, por causas distintas del cumplimiento de las actuaciones, dará lugar a su liquidación con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes, para lo que se estará a lo dispuesto en el citado artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

En relación con la aportación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia, finalizado el Convenio, procederá el reintegro a favor de la Junta de Extremadura de las cantidades percibidas por la Plataforma del Tercer Sector Social de Extremadura que no hayan sido aplicadas durante el ejercicio 2026, correspondiente a la financiación del objeto del Convenio.

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

Undécima. Consecuencias del Incumplimiento y Régimen de Responsabilidad.

En caso de incumplimiento total o parcial de las obligaciones y compromisos asumidos por cualquiera de las partes en el presente Convenio, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento, para que cumpla en el plazo que se le conceda, con las obligaciones o compromisos que se consideren incumplidos. Este requerimiento también será comunicado a la Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula séptima.

Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el Convenio, pudiendo exigir, en su caso, la indemnización por los daños y perjuicios efectivamente causados, previa valoración y justificación de los mismos.

La cuantía de la indemnización se determinará atendiendo a los siguientes criterios:

1. Grado de incumplimiento de las obligaciones asumidas.
2. Naturaleza y alcance de los perjuicios ocasionados a la parte cumplidora.
3. Valor económico de las prestaciones comprometidas y no ejecutadas.
4. Existencia de dolo o negligencia en el incumplimiento.

Todo ello sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder conforme a la normativa vigente

Duodécima. Régimen jurídico.

El presente Convenio tiene carácter administrativo y se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, estando expresamente excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, por la que se trasponen 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, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6.1. No obstante, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de dicho texto legal, le son aplicables sus principios para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse en la aplicación del referido Convenio.

El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las controversias que puedan surgir entre las partes en relación con la interpretación, aplicación y ejecución del presente Convenio, de acuerdo con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (BOE núm. 167, de 14 de julio), en aquellos casos en que no puedan dirimirse las discrepancias y controversias a través de la Comisión de Seguimiento.

Y para que así conste y en prueba de conformidad, las partes firman electrónicamente el presente Convenio, tomándose como fecha de suscripción del presente documento la del último firmante.

El Secretario General
PD, Resolución de 15 de junio de 2026,
(DOE 116 de 18 de junio)
FERNANDO JOSÉ GUERRERO MORENO

El Presidente de la Plataforma del Tercer
Sector de Extremadura
SEBASTIÁN GONZÁLEZ MARTOS

**ANEXO****PRESUPUESTO**

Presupuesto Total: 32.300,00€

Aportación de la Vicepresidencia y Consejería de Desregulación, Servicios Sociales y Familia:
30.000,00€

Aportación de la Plataforma del Tercer Sector de Extremadura: 2.300,00€

Concepto		Cuantía solicitada a la Consejería	Cuantía financiación de la propia entidad (fondos propios)	Presupuesto coste total
GASTOS DE PERSONAL				
Coordinadora Técnica	Total Gastos de retribuciones brutas	20.546,04 €		20.546,04 €
	Total Gastos de seguridad social (cuota patronal)	6.570,83 €		6.570,83 €
GASTOS DE DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS			1.000,00 €	1.000,00 €
GASTOS CORRIENTES DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA Y SUS ACTIVIDADES				
Gastos en telefonía e internet		600,61€		600,61 €
Gastos en material de oficina y didáctico		400,00 €		400,00 €
Gastos en difusión y publicidad		285,32 €		285,32 €
Gastos en alquiler de salas y medios audiovisuales			300,00 €	300,00 €
Gastos en suministro eléctrico			420,00 €	420,00 €
Gastos en mantenimiento página web y dominios			108,90 €	108,90 €
Gastos en intérpretes de lenguajes de signos			200,00 €	200,00 €
Gastos en prevención de riesgos laborales			271,10 €	271,10 €
GASTOS DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN				
Gastos en asesoría y consultoría		1.597,20 €		1.597,20 €
TOTALES		30.000,00 €	2.300,00 €	32.300,00 €

**CONSEJERÍA DE HACIENDA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL**

ORDEN de 15 de septiembre de 2026 por la que se modifica puntualmente la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Natural. (2026050106)

Las relaciones de puestos de trabajo (RPT) constituyen el instrumento técnico normalizado a través del cual las Administraciones Públicas ordenan, planifican y declaran la dotación de los recursos humanos de los que disponen para cumplir con la prestación de los servicios que tienen encomendados.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 74 que "Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos".

Según el apartado 1 del artículo 33 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, "Las relaciones de puestos de trabajo son el principal instrumento técnico mediante el cual las Administraciones Públicas ordenan sus puestos de trabajo, de acuerdo con los criterios de eficacia, eficiencia y racionalidad organizativa". Tal y como establece el apartado 3 del mencionado artículo, "La creación, modificación y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo".

El apartado 1 de artículo 35 del mismo Cuerpo Legal establece que el Gobierno regulará el procedimiento de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo de las Consejerías y Organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Según el segundo párrafo de la disposición final primera de la Ley 13/2015, de 8 de abril, "Hasta que se lleve a cabo referido desarrollo reglamentario se mantendrán en vigor las normas existentes, y en particular, las relativas a ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, en tanto no se opongan a lo establecido en la presente ley". De manera que, en esta materia en concreto, sigue vigente, en todo aquello que resulte de aplicación, lo dispuesto en el Decreto 29/1994, de 7 de marzo, por el que se establecen criterios a seguir para la elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Junta de Extremadura.

Mediante la presente orden, se procede a la modificación de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario, llevando, de este modo, a puro y debido efecto, la ejecución del fallo



de la sentencia n.º 46/2026, de 7 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo plaza n.º 1 de Mérida, en el Procedimiento Abreviado 19/2026.

De este modo, se procede a incluir las especialidades de Ingeniería Agrónoma e Ingeniería Técnica Agrícola al puesto con código 42956110, denominado Jefe/a de Sección de Coordinación Técnica de Caza.

Por otra parte, los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Decreto 94/1998, de 21 de julio, por el que se determinan las competencias para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Junta de Extremadura, establecen que el órgano competente para su aprobación es el Consejo de Gobierno. No obstante, corresponderá al titular de la Consejería de Hacienda, Administración Pública y Diálogo Social aprobar su modificación puntual en los supuestos que se determinan en el artículo 2, siempre que no se superen los límites establecidos en el apartado 5 del artículo 1 del mencionado decreto.

Teniendo en cuenta los antecedentes citados, resulta de aplicación el capítulo V, del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, titulado "De la ejecución de resoluciones recaídas en procesos relativos a materia de personal", el artículo 1 del Decreto 94/1998, de 21 de julio, por el que se determinan las competencias para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Junta de Extremadura en relación con el artículo 3 del Decreto 29/1994, de 7 de marzo, por el que se establecen criterios para la elaboración, modificación o actualizaciones de relaciones de puestos de trabajo, y en uso de las atribuciones que me ha sido conferidas,

DISPONGO:

Primero. Modificación de puestos de trabajo de personal funcionario.

Se modifica la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Natural, según figura en el anexo para la modificación del puesto de trabajo que en el mismo se incluye.

Segundo. Efectos.

La presente orden surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 15 de septiembre de 2026.

La Consejera de Hacienda,
Administración Pública
y Diálogo Social,
MARÍA ELENA MANZANO SILVA



ANEXO

Modificaciones puestos de trabajo Personal Funcionario																	
Consejería.....: 4319610		CONS. AGRICULTURA, GANADERIA Y MED.NATUR															
Centro Directivo....: 4324310		DG CAZA, PESCA, ACUICUL., TAUROM. Y M.N.															
Unidad / Código	Denominación / Ubicación	H	N	O	I	R	Complemento Especifico			TP	Gr.	Requisitos para su desempeño			MÉRITOS	Observaciones	
		V															
4277910																	
42956110	J.SEC. COORDINACION TECNICA DE CAZA CACERES	25	2.1	IDFR	S	A1A2				C	INGENIERIA DE MONTES INGENIERIA AGRONOMIA I.T.A. I.T.F.			EXP. GESTION CINEGETICA COTOS REGIONALES O TERRENOS PUBLICOS	EXP. 2 AÑOS EN GESTION CINEGETICA		

• • •

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA, CIENCIA Y TERRITORIO

RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2026, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a Eléctricas Pitarch Distribución, SLU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Línea subterránea de media tensión entre el CT-2 y el CT-3, en el término municipal de Acehúche (Cáceres)". Expte.: AT-9740. (2026062385)

Visto el expediente correspondiente al procedimiento de autorización administrativa previa del proyecto denominado "Línea subterránea de media tensión entre el CT-2 y el CT-3 en el término municipal de Acehúche (Cáceres)", iniciado a solicitud de Eléctricas Pitarch Distribución, SLU (citada en adelante también como "la Empresa"), con domicilio en avda. Virgen de Guadalupe, 33, 2.º, de Cáceres, se emite la presente resolución de conformidad con lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en el título VII, capítulo II, del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, teniendo en cuenta los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho.

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. Con fecha 22 de enero de 2026, Eléctricas Pitarch Distribución, SLU, presentó la solicitud indicada en el encabezamiento de la presente resolución, obteniéndose resultado favorable en la comprobación de la misma y de su documentación adjunta.

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

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

Diario Oficial de Extremadura: 26/06/2026.

- Información a otras Administraciones Públicas y empresas de servicio público o de interés general, para que manifestaran su conformidad u oposición y establecieran los condicionados técnicos correspondientes.



- El proyecto, por sus características, no está sometido a ningún procedimiento de evaluación ambiental de los previstos en la legislación vigente en materia de protección del medio ambiente.

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

- Durante el trámite de información pública no han sido presentadas alegaciones.
- La Empresa ha manifestado su aceptación de los condicionados recogidos en los pronunciamientos e informes emitidos por las Administraciones Públicas y empresas de servicio público o de interés general.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1.37 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, la misma posee la competencia exclusiva en materia de instalaciones de producción, almacenamiento, distribución y transporte de energías de cualquier tipo en su territorio, correspondiéndole la función legislativa, la potestad reglamentaria y, en ejercicio de la función ejecutiva, la adopción de cuantas medidas, decisiones y actos procedan. Esta función ejecutiva es realizada por la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, según lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 11/2026, de 29 de abril, por el que se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se crean las Vicepresidencias (DOE n.º 82, de 30 de abril), correspondiendo el ejercicio de dichas atribuciones a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, con arreglo a las referencias competenciales recogidas en el Decreto 18/2026, de 30 de abril, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE n.º 83, de 4 de mayo), modificado por el Decreto 89/2026, de 12 de mayo (DOE n.º 90, de 13 de mayo), y en el Decreto 107/2026, de 26 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio (DOE n.º 105, de 3 de junio de 2026), siendo este Servicio, como unidad administrativa dependiente de la Dirección General de Industria, Energía y Minas y conforme a lo dispuesto en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre (DOE n.º 221, de 15 de noviembre), el órgano competente para la resolución del procedimiento.

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



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

En el presente caso no han sido presentadas alegaciones, y la Empresa ha aceptado los condicionados de Administraciones Públicas y entidades afectadas.

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

RESUELVE:

Conceder a Eléctricas Pitarch Distribución, SLU, autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Línea subterránea de media tensión entre el CT-2 y el CT-3 en el término municipal de Acehúche (Cáceres)", cuyos datos esenciales son los indicados seguidamente:

- Línea subterránea de alta tensión, simple circuito, conductor RHZ1 18/30 kV, 3x(1x240) mm². Tensión de servicio: 13,2 kV. Longitud: 461 m.

Emplazamiento: Travesía Gabriel y Galán, c/ Antonio Santos Corrales, avda. Juan de Morales, c/ La Villa, Plaza Mayor, c/ Cantarranas y c/ Altozano – Acehúche.

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

- La Empresa queda obligada en todo momento a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en sus disposiciones de desarrollo.
- Esta resolución se emite sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias, concesiones o permisos de competencia municipal o de otros organismos y entidades, necesarias para la realización de las obras y el establecimiento de las instalaciones a las que se refiere esta resolución, así como las relacionadas, en su caso, con sus instalaciones auxiliares y complementarias.
- La Empresa deberá ajustarse en todo momento al proyecto presentado. Las modificaciones que deban ser introducidas deberán disponer previamente de la correspondiente autorización, sin la cual no podrán ser ejecutadas.



- La Empresa tendrá en cuenta, para realizar la ejecución de las instalaciones, el cumplimiento de los condicionados que hayan sido establecidos por Administraciones Públicas, organismos, empresas de servicio público o empresas de servicios de interés general.

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

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

Cáceres, 14 de septiembre de 2026.

El Jefe del Servicio de Ordenación
Industrial, Energética y Minera,
JUAN FRANCISCO LEMUS PRIETO



RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2026, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Sustitución del centro de transformación Mirabel 2, en el término municipal de Mirabel (Cáceres)". Expte.: AT-9701. (2026062387)

Visto el expediente correspondiente al procedimiento de autorización administrativa previa del proyecto denominado "Sustitución del centro de transformación Mirabel 2, en el término municipal de Mirabel (Cáceres)", iniciado a solicitud de i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU (citada en adelante también como "la Empresa"), con domicilio en c/ Periodista Sánchez Asensio, 1, de Cáceres, se emite la presente resolución de conformidad con lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en el título VII, capítulo II, del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, teniendo en cuenta los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 22 de octubre de 2025, i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, presentó la solicitud indicada en el encabezamiento de la presente resolución, obteniéndose resultado favorable en la comprobación de la misma y de su documentación adjunta.

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

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

Diario Oficial de Extremadura: 15/06/2026.

- Información a otras Administraciones Públicas y empresas de servicio público o de interés general, para que manifestaran su conformidad u oposición y establecieran los condicionados técnicos correspondientes.
- El proyecto, por sus características, no está sometido a ningún procedimiento de evaluación ambiental de los previstos en la legislación vigente en materia de protección del medio ambiente.

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

- Durante el trámite de información pública no han sido presentadas alegaciones.
- La Empresa ha manifestado su aceptación de los condicionados recogidos en los pronunciamientos e informes emitidos por las Administraciones Públicas y empresas de servicio público o de interés general.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1.37 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, la misma posee la competencia exclusiva en materia de instalaciones de producción, almacenamiento, distribución y transporte de energías de cualquier tipo en su territorio, correspondiéndole la función legislativa, la potestad reglamentaria y, en ejercicio de la función ejecutiva, la adopción de cuantas medidas, decisiones y actos procedan. Esta función ejecutiva es realizada por la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, según lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 11/2026, de 29 de abril, por el que se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se crean las Vicepresidencias (DOE n.º 82, de 30 de abril), correspondiendo el ejercicio de dichas atribuciones a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, con arreglo a las referencias competenciales recogidas en el Decreto 18/2026, de 30 de abril, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE n.º 83, de 4 de mayo), modificado por el Decreto 89/2026, de 12 de mayo (DOE n.º 90, de 13 de mayo), y en el Decreto 107/2026, de 26 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio (DOE N.º 105, de 3 de junio de 2026), siendo este Servicio, como unidad administrativa dependiente de la Dirección General de Industria, Energía y Minas y conforme a lo dispuesto en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre (DOE n.º 221, de 15 de noviembre), el órgano competente para la resolución del procedimiento.

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

De conformidad con lo establecido en el título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, una vez concluidos los trámites correspondientes, y analizadas las alegaciones y

manifestaciones que se hubieran recibido durante la instrucción del procedimiento, así como los pronunciamientos, alegaciones, informes, condicionados y documentos preceptivos obrantes en el mismo emitidos por otras Administraciones Públicas, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general, el órgano sustantivo emitirá la resolución pertinente, en la que se solventarán las problemáticas o discrepancias surgidas con motivo de las alegaciones presentadas o discrepancias puestas de manifiesto en el procedimiento que no hubieran quedado solventadas con anterioridad al trámite de resolución.

En el presente caso no han sido presentadas alegaciones, y la Empresa ha aceptado los condicionados de Administraciones Públicas y entidades afectadas.

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

RESUELVE:

Conceder a i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Sustitución del centro de transformación Mirabel 2, en el término municipal de Mirabel (Cáceres)", cuyos datos esenciales son los indicados seguidamente:

- 1 transformador de potencia de 630 kVA, 24/20-13,2 kV/B2.
- 2 celdas de línea y 1 de protección telemandadas (2L+1P).
- 1 cuadro de baja tensión de 5 salidas.
- 1 armario de telecontrol.

Otras actuaciones:

- Instalación de un CTIN provisional.

Emplazamiento: Calle del Arroyo, n.º 15, Mirabel (Cáceres).

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

- La Empresa queda obligada en todo momento a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en sus disposiciones de desarrollo.
- Esta resolución se emite sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias, concesiones o permisos de competencia municipal o de otros organismos y entida-



des, necesarias para la realización de las obras y el establecimiento de las instalaciones a las que se refiere esta resolución, así como las relacionadas, en su caso, con sus instalaciones auxiliares y complementarias.

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

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

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

Cáceres, 14 de septiembre de 2026.

El Jefe del Servicio de Ordenación
Industrial, Energética y Minera,
JUAN FRANCISCO LEMUS PRIETO

• • •

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

RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2026, 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 del personal laboral del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera (Cáceres). (2026062372)

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera (Cáceres) (código de convenio 10100582012026), cuyo texto definitivo fue suscrito el 27 de agosto de 2026, de una parte, por representantes de la citada corporación municipal, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa, el cual fue ratificado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada el 3 de septiembre de 2026, 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, en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que 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, 14 de septiembre de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA VERA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Resulta necesario establecer un marco normativo y obligacional de las relaciones que vinculan a el personal laboral que prestan servicios para el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, definiendo los derechos y deberes que a cada uno le competen, en el ámbito de las disposiciones normativas generales que regulan las referenciadas relaciones de empleo público.

En atención a lo establecido en el artículo 31 del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral tiene derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, añadiendo el artículo 33.1 que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal laboral estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora y transparencia.

El presente convenio se encuadra en el ejercicio de las posibilidades de actuación que confiere al Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, el artículo 38.1 del indicado texto normativo, conforme al cual, en el seno de la Mesa de Negociación correspondiente, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de las condiciones de trabajo del personal laboral de dichas Administraciones, añadiendo, en su apartado segundo, los límites del acuerdo-convenio que deberá quedar circunscrito a aquellas materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que los suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

Como contenido mínimo el artículo 38.4 del Estatuto determina que habrá de establecerse las partes que lo conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de la denuncia, añadiendo en el apartado 5 la referencia a la composición y funciones de la Comisión Paritaria, contenido que se incluye en el presente documento, además del referido en el artículo 37 como materias susceptibles de negociación.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que intervienen.

En el presente Convenio intervienen como partes, en su consideración de Administración Pública, el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y el personal laboral al servicio del mismo, representados a través de sus organizaciones sindicales, CSIF y CC.OO.



Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociarlo en los términos indicados en el artículo 33 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

Regulará las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y el personal laboral al servicio directo de la Corporación.

El ámbito funcional estará determinado por la totalidad de los servicios, actividades y competencias que ejerza este Ayuntamiento por disposición normativa o por voluntad de los órganos de Gobierno del mismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Bases de Régimen Local y demás disposiciones de aplicación.

Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a el personal laboral municipales en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito territorial y temporal.

El ámbito territorial abarcará el que corresponda al ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al Ayuntamiento de Villanueva de la Vera.

Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios y su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE).

Su duración será de cuatro años, prorrogable y en tanto no estuviera denunciado o aprobado un nuevo convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales.

Será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes de este Ayuntamiento.

Artículo 4. Denuncia.

1. Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio dentro del plazo de los cuatro meses anteriores a su vencimiento. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido. Denunciado el Convenio seguirá vigente el contenido normativo del mismo hasta la aprobación y publicación de uno nuevo. En el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia se constituirá la Comisión Negociadora.
2. La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente documento por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas



para los trabajadores/as municipales, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efecto más favorable y sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria con funciones de interpretación, arbitraje, control, desarrollo y vigilancia del presente Convenio, integrada por igual número de representantes del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y de las organizaciones sindicales con representación en él; éstas podrán estar asistidas por sus asesores, los cuales participarán con derecho a voz, pero sin voto.

En los treinta días naturales siguientes a la firma del presente convenio, se constituirá para nombrar presidente y secretario, así como establecer, en su caso, el Reglamento de Funcionamiento. Se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la misma con un máximo de 72 horas posteriores a la solicitud, previa asignación del orden del día. En caso de urgencia motivada, el plazo de convocatoria podrá reducirse a 24 horas. A la reunión convocada se adjuntará la documentación necesaria para concretar los temas a tratar. Los acuerdos adoptados se comunicarán en un plazo máximo de quince días, a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a

los trabajadores/as afectados y a las centrales sindicales firmantes. Si fueran de interés general, se expondrán en el tablón de anuncios.

Serán funciones específicas de ella, la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir. Los trabajadores/as municipales deberán poner en su conocimiento, a través de los delegados sindicales, cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del mismo a fin de que se emita dictamen sobre el particular y, consecuentemente, pueda utilizar las acciones o medios a los que hace referencia la legislación vigente.

Artículo 6. Mediación y arbitraje.

A) De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del EBEP, con independencia de las atribuciones fijadas en el presente Convenio a la Comisión Paritaria, para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del mismo, sobre las materias señaladas en el artículo 37 del Estatuto, como materias objeto de negociación, dentro del ámbito competencial del Ayuntamiento, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen o acudirán al procedimiento de arbitraje.



- B) La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. La negativa a aceptarlas habrá de ser razonada documentalmente, enviándose copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Tanto las propuestas, como la posición de las partes, habrán de hacerse públicas de inmediato.
- C) Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten al personal incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio podrá someterse, a 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 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 a un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
 - c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
 - d. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 51 del TRLET.

En consecuencia, las partes se adhieren expresamente al referido Servicio de Mediación, con el carácter de eficacia general y con el alcance de que el pacto obliga a las partes 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 discrepancias de las partes, salvo en los casos de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO II

Régimen organizativo general

Artículo 7. Organización del trabajo.

1. De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada



caso y de acuerdo con el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas, respetando el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos (artículo 37.2 EBEP); todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a el personal laboral y sus representantes legales.

2. Los sistemas de racionalización, mecanización, valoración y revisión no perjudicarán la formación profesional, cuya mejora debe ser preocupación fundamental de la Corporación y ha de constituir para ella un deber indeclinable.
3. A los trabajadores/as municipales que, como consecuencia de enfermedad grave o accidente o a partir de los 61 años se vean limitados para el desarrollo normal de su puesto de trabajo (incapacidad reconocida), se le adecuará a su nueva situación y, si no es posible, se les buscará otro que puedan desempeñar.
4. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a. La mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía.
 - b. La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c. El establecimiento de una Plantilla adecuada de personal.
 - d. La definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
 - e. Potenciar y desarrollar, en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los/as trabajadores/as.
 - f. Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
 - g. La política general de este Ayuntamiento será no realizar privatizaciones. Caso de ser necesarias, previamente, deberán ser negociadas con las Centrales Sindicales representativas en la Mesa de Negociación del personal laboral.
5. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos de este Ayuntamiento las materias concernientes al Comité de Empresa, así como las incluidas en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del EBEP o norma que lo modifique o sustituya.

Cuando las decisiones de la Corporación puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal, procederá la consulta a la Mesa de Negociación, prevista en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del EBEP o norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 8. Clasificación del personal.

- a) La clasificación profesional del personal laboral del Ayuntamiento se tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a sus trabajadores/as/as, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
- b) El personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera está integrado por personal contratado en régimen de laboral fijo, indefinidos, temporales.
- c) Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el artículo 38 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y en el artículo 76 y la adicional sexta del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Grupo del que dependerán sus retribuciones.
- d) Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal laboral:
 - Grupo I: Constituye el Grupo I el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado superior o equivalente: Título de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
 - Grupo II: Constituye el Grupo II el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado medio o equivalente: Título de Ingeniero/a Técnico, Diplomado/a Universitario, Arquitecto/a Técnico o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
 - Grupo III: Constituye el Grupo III el personal laboral que posea titulación académica de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) o Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado) o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
 - Grupo IV: Constituye el Grupo IV el personal laboral que posea titulación académica de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de



Técnico/a (Formación Profesional de Grado Medio) o de Técnico/a Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado) o equivalentes, y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

- Grupo V: Constituye el Grupo V el personal laboral que esté en posesión del Certificado de Escolaridad, del certificado de haber cursado un Programa de Garantía Social o equivalente y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.

1. La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos; así mismo, contemplará los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, en los términos siguientes:

a) Comprenderá todos los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, ocupados por sus empleados/as, debidamente clasificados, aprobada anualmente con el presupuesto y la plantilla que le acompaña. El personal eventual, que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial, no formará parte de ella.

b) Indicará el contenido básico de cada puesto de trabajo con, al menos, los siguientes datos:

- Código de puesto.
- Centro de trabajo al que pertenece.
- Denominación y características esenciales.
- Funciones reales que se desempeñan en el puesto.
- Sistema de provisión y requisitos para su desempeño.
- Retribuciones asignadas: básicas y complementarias. En su caso, podrán establecerse el nivel de complemento de destino y de complemento específico sobre la base de los conceptos legales, previa negociación.

c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de ella, previo acuerdo de la Mesa de Negociación.



- d) Se expondrá a los trabajadores/as municipales en los tablones de anuncios del Ayuntamiento, previamente a las pruebas de ascenso y oferta de empleo, facilitándose copia a los sindicatos firmantes, en un plazo de 30 días, que podrán formular las observaciones y reclamaciones que consideren pertinentes.
2. Corresponde al Pleno Municipal aprobar anualmente, a través del presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla de personal, que deberá comprender, además, todas las plazas clasificadas de personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.
3. Corresponderá a la Administración su elaboración, respondiendo a los principios de: racionalidad, economía y eficacia; a ella se adjuntarán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos que se ajusten a ellos.
4. Se acompañará de un catálogo de funciones y de retribuciones que serán negociados y acordados en la Mesa de Negociación.

Artículo 10. Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.

- A) La provisión de vacantes y la selección del personal al servicio de la corporación, se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/2007 y resto de normativa vigente.
- B) En orden a posibilitar el ejercicio de los derechos sindicales a los que se alude en el artículo 31.6 del Estatuto Básico del Empleado Público, se dará traslado a los delegados sindicales municipales de las resoluciones de los órganos de selección.
- C) En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o a la promoción interna.
- D) En las bases de los concursos-oposiciones restringidas a promoción interna, podrán suprimirse algunas pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados. Así mismo, el Ayuntamiento colaborará con los sindicatos representativos en la organización de cursos para la preparación de ellas, los cuales serán siempre fuera de la jornada laboral, según los criterios que se establezcan.
- E) Trabajos de superior o inferior categoría:
- a) En caso de necesidad, se podrá destinar a los empleados/as a realizar trabajos de superior e inferior categoría profesional a la suya, reintegrándose a su puesto de trabajo y categoría de origen en cuanto cese la causa que motivó el cambio.



- b) Cuando se trate de una categoría superior, no podrá ser de duración superior a seis meses, quedando regulado según lo establecido por Ley para el personal laboral (adequando el CE a su nueva situación).
 - c) Cuando se trate de trabajos de inferior categoría, el empleado percibirá las mismas retribuciones que venía cobrando por el desempeño de su puesto de trabajo.
 - d) En ambos casos, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad de la Corporación a propuesta del Jefe del Servicio y ratificación del Presidente de la Corporación o persona en quien delegue.
 - e) Nunca el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad de los empleados/as.
 - f) En todos los supuestos, se informará con cinco días de antelación al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Secciones Sindicales para que se emita informe preceptivo sobre el mismo, salvo casos de urgencia y/o fuerza mayor, que deberán estar debidamente justificados y comunicados por escrito.
- F) Trabajos de sustitución: Cuando haya que sustituir a un/a trabajador/a por ausencia de más de una semana se hará en base a una bolsa de empleo, si fuese en tiempo menor lo hará un compañero con una gratificación recogida en la RPT.

Artículo 11. Funcionarización.

En la medida de lo posible, se procederá a la transformación de los puestos de trabajo de naturaleza laboral a funcionarial mediante convocatoria independiente de la Oferta de Empleo Público, en régimen de promoción interna y por el sistema de concurso-oposición, de acuerdo con los siguientes criterios de la convocatoria.

Condiciones:

1. El proceso será libre y voluntario. Caso de que algún trabajador no quiera concurrir a él o no lo supere permanecerá en la situación de empleado laboral con carácter de "a extinguir", sin menoscabo de sus derechos a la promoción profesional o su traslado a otros puestos hasta su jubilación, en cuyo caso dicho puesto de trabajo se extinguirá en el régimen laboral y se cubrirá mediante oferta pública de empleo como de funcionario.
2. Será requisito de los aspirantes tener la condición de personal laboral de plantilla incluido en la RPT que acompaña a los Presupuestos de este Ayuntamiento y prestar sus servicios profesionales en puestos de trabajo reservados a personal funcionario, de acuerdo con los determinados por este Ayuntamiento en BOE n.º 179, de 28 de julio de 2005 y modificación en el n.º 283 de 26 de noviembre de 2005, así como en el BOP Cáceres n.º 28, de 10 de febrero de 2006 conforme a la relación oficial expedida de oficio por la Secretaría municipal.

3. El proceso selectivo será por superación de concurso-oposición, siendo necesario estar en posesión de la titulación correspondiente.
4. Las centrales sindicales representativas en la Mesa General de Negociación participarán en todas las fases que se determinen en este proceso: convocatoria, evaluación, selección...
5. El personal laboral que lo supere será nombrado funcionario de carrera y adscrito al puesto de trabajo que ocupaba como laboral, con todos los derechos que había tenido hasta la fecha: salario, complementos, antigüedad.

CAPÍTULO III

Calendario, jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 12. Calendario laboral.

1. Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal laboral.
2. Se aprobará anualmente, antes del 1 de diciembre, previa negociación con las organizaciones sindicales representativas reconocidas en los términos previstos del EBEP, que contendrá la distribución anual de la jornada y que habrá de respetar las siguientes condiciones:
 - a. Los horarios se acomodarán a las necesidades del Servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a los ciudadanos.
 - b. La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.
 - c. Se le dará la publicidad necesaria, de forma que se asegure su conocimiento, tanto por parte del personal laboral como por los ciudadanos interesados.

Artículo 13. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo.
 - a. La jornada laboral será de 37,5 horas semanales para todo el personal laboral, con horario flexible, sin que en ningún caso pueda exceder de 8 horas diarias, salvo urgencia o catástrofe y que con carácter general será:
 - i. Turno fijo diurno: de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas.
 - ii. Turno rotatorio: los citados anteriormente más el de 22 a 8 de la mañana.



- b. Cualquier modificación en estos horarios deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación. Así como el resto de los horarios especiales.
- c. Aquellos puestos que tengan asignados turnos rotatorios esta jornada se computarán por horas reales efectivas anuales y, en todo caso, dicho cómputo no podrá sobrepasar el cálculo que resulte de multiplicar el número a razón de (37,5) horas semanales computadas en días hábiles durante todo el año natural. A estos efectos, a la entrada en vigor del Convenio se realizará este cálculo de tal forma que se acredite el cumplimiento de esta jornada máxima conforme a los turnos confeccionados en plantilla del Centro, no sobrepasando este límite.
- d. El personal laboral tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades y servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyo caso deberá regularse por la Corporación otro régimen de descanso laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as. El personal sometido a turnos librará como mínimo un fin de semana por cada dos trabajados.
- e. El personal sometido a turnos y con contratos de lunes a domingo, además de los dos días ininterrumpidos de descanso semanal, tendrá derecho a descansar las fiestas nacionales y regionales (12) y las fiestas locales (2), para lo que se creará una bolsa de 14 días de compensación al año. Estos días se podrán disfrutar a conveniencia del trabajador, previa autorización y respetando las necesidades del servicio, debiéndose tener en cuenta lo contemplado en el apartado ele l) de este artículo.
- f. Se establece un régimen de guardias, con las siguientes condiciones:
 - i. Se establece un régimen de guardias para el personal fijo de servicios múltiples de este Ayuntamiento. Dichas guardias, que serán obligatorias y, previamente programadas por el encargado municipal, pudiendo acordarlas con los trabajadores/as afectados, suponen la exigencia a los trabajadores/as designados, de estar localizados, y de atender en un plazo no superior a treinta minutos cualquier tipo de emergencia relacionada con su trabajo. La valoración de las situaciones que deban estar cubiertas por este servicio de guardias será de común acuerdo, entre la Alcaldía y el Encargado Municipal o las personas que éstos designen. El abono de estas guardias será incompatible con la compensación por horas realizadas en jornada irregular y con el abono de horas extraordinarias por este concepto.
 - ii. El régimen ordinario supone la realización de una guardia semanal por cada trabajador, cada cinco semanas. Por necesidades del servicio los trabajadores/as designados



podrán realizar más de una guardia de las establecidas en el régimen ordinario. En el caso de que se cuente con una plantilla de personal fijo de servicios múltiples de este Ayuntamiento superior a cinco trabajadores/as, se podrá establecer un cuadrante en el que el número de guardias efectivamente realizadas sea inferior a una cada cinco semanas.

- iii. Los trabajadores/as que lleven a cabo el servicio de guardias percibirán la cuantía que resulta de aplicar la siguiente fórmula:

$$X = 300 \times 5 / n$$

(X: La cuantía a percibir por cada trabajador en caso de realizar servicio de guardias.)

(N: Número de trabajadores/as en alta que se encuentran en el cuadrante de guardias en el período de devengo de la nómina.

- iv. La cuantía de 300 euros se incrementará conforme a la subida salarial contemplada anualmente en los presupuestos generales del estado.
- g. Plus de disponibilidad: de manera excepcional y de común acuerdo entre empleador y empleado adoptado con una antelación mínima de tres días naturales, se podrá establecer el abono de un plus de disponibilidad por circunstancias del servicio. El percibo del mismo tendrá carácter mensual, debiendo abonarse por meses completos, y tendrá un importe de 70 euros, incrementándose dicha cuantía conforme a la subida salarial contemplada anualmente en los presupuestos generales del estado. El percibo de dicho plus supondrá que el trabajador deberá estar localizable en el teléfono móvil que haya facilitado a la empresa y acudir a su puesto de trabajo en un plazo no superior a treinta minutos en caso de ser llamado, durante las 24 horas en un turno semanal, pudiendo realizarse más de un turno semanal al mes a elección del trabajador.
- h. Se tendrá derecho a disfrutar un descanso diario de 30 minutos máximo, no superado en ningún caso este tiempo, salvo causas debidamente justificadas y acreditadas durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo, siendo éste, preferentemente, de 10 a 12 horas.
- i. Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo.
- j. A los efectos de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se podrá cambiar, de mutuo acuerdo, el turno o jornada de trabajo que le corresponda con el de



otro/a compañero/a que realice tareas y/o funciones similares. Para ello, deberán comunicarlo previamente con un mínimo de 24 horas de antelación y por escrito al responsable del Servicio. La negativa al cambio de turno deberá ser justificada documentalmente por la Jefatura de Servicio o de la Sección y solo podrá fundamentarse en la imposibilidad manifiesta de poder llevar a cabo los trabajos asignados al personal sustituido.

- k. Los días 24 y 31 de diciembre tienen el carácter de festivos abonables y no recuperables.

2. Flexibilidad horaria:

- a. Quienes tengan a su cargo personas mayores o con discapacidad, hijos/as menores de 12 años, así como quien tenga a su cargo directo a familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora su horario de jornada.
- b. Quienes tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a con discapacidad reviva atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- c. Excepcionalmente, previa autorización de la persona responsable de la unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 14. Régimen de vacaciones.

- 1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar, cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o treinta días naturales a elección del trabajador, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de trabajo fuese inferior al año natural.
- 2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días hábiles de vacaciones anuales:
 - a. Quince años: Veintitrés.
 - b. Veinte años: Veinticuatro.
 - c. Veinticinco años: Veinticinco.
 - d. Treinta o más años: Veintiséis.



3. A excepción de los trabajadores/as sujetos al régimen de trabajo a turnos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan.
4. El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que su disfrute será preferentemente en los meses de julio y agosto. Cuando, por necesidades del Servicio, no se hubieren podido disfrutar en el año natural, se podrán tomar en el mes de enero del año siguiente. El mínimo de su disfrute será de cinco días hábiles consecutivos, salvo que, por razones justificadas, no se pueda dar cumplimiento a esta previsión. Sin perjuicio de lo anterior y siempre que las necesidades lo permitan, de ellas, se podrán solicitar de manera independiente hasta 5 días hábiles por año natural.
5. En caso de que se le obligase a modificar la fecha de su disfrute con menos de un mes de antelación, se le abonarán los gastos que por tal motivo se le hubieran ocasionado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.
6. Antes del 30 de abril se confeccionará el calendario vacacional por la Jefatura de los diferentes Servicios. Se procurará que exista acuerdo entre los empleados/as de la misma sección o dependencia; caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio. Se comunicará, como mínimo, con cinco días de antelación al disfrute de las mismas; si fuera con menos tiempo, se estará a las necesidades del Servicio.
7. Si se tuvieran que tomar fuera del periodo referido, el empleado tendrá derecho a 3 días hábiles más, consecutivos, igualmente al margen de ese tiempo.
8. La baja por enfermedad será computada como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le correspondan disfrutar dentro del año. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
9. Se podrán acumular a los permisos derivados de nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda. A su vez, no podrán ser compensadas en metálico salvo las excepciones recogidas en los apartados siguientes:
 - a. Si se cesa por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finaliza el periodo por el que fue nombrado o se le separa del Servicio, tendrá derecho a su uso o a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las devengadas y no cogidas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.



- b. En caso de que se cesase por jubilación o fallecimiento y no las hubiere tomado se le podrá incluir en la liquidación el importe de la parte proporcional correspondiente.

Artículo 15. Permisos, licencias y situaciones.

15.1. Permisos retribuidos.

El personal laboral, previa comunicación y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan, siempre atendiendo a las circunstancias de cada caso y apelando a la responsabilidad y buena fe:

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Se deberá preavisar con un mínimo de quince días naturales al empleador.
 - Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar con sanguíneo de la pareja o de hecho legalmente constituida, 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.
 - Cinco días por el fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - Tres días por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Dos días por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
 - Un día por traslado del domicilio habitual. Se deberá preavisar con un mínimo de cinco días naturales al empleador.
 - 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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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 de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, 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.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 48.f del EBPE, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de su jornada con la misma finalidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Además, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad sólo se podrá disfrutar una vez finalizado el permiso por adopción, nacimiento, guarda,

acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
5. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

6. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya legalmente una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. Además, la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con



disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

9. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en este convenio o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
10. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
11. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
12. Se podrán disfrutar hasta 6 días al año por asuntos particulares, sin necesidad de justificar los motivos, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo o la parte proporcional en caso contrario. Además, se podrán incrementar por antigüedad días adicionales según sigue:

De forma general	6 días
Al cumplir el 6º trienio	8 días
Al cumplir el 8º trienio	9 días
Al cumplir el 9º trienio	10 días
Al cumplir el 10º trienio	11 días
Al cumplir el 11º trienio	12 días
Al cumplir el 12º trienio	13 días
Al cumplir el 13º trienio	



No se acumularán, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. En los días festivos se establecerá un sistema de turnos entre los empleados/as.

Los días de asuntos propios se distribuirán a conveniencia del empleado, previa comunicación al Jefe del Servicio correspondiente con cinco días naturales de antelación como mínimo y respetando siempre las necesidades del Servicio.

13. Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género los que se recogen en el artículo 49 del referido EBEP, en los términos y con la extensión que en él se contemplan.

14. Un día por matrimonio de parientes de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Éstos serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a más de 300 Km.

15.2. Permisos no retribuidos:

Los trabajadores/as fijos podrán solicitar con quince días de antelación un permiso sin sueldo por periodo entre diez días y un año, cada tres años. No obstante, este tiempo podrá ampliarse, por causa justificada, en otro período más, con la misma periodicidad. La concesión del mismo estará supeditada a las necesidades del Servicio.

Durante su disfrute no se podrán desarrollar actividades retribuidas, salvo que, con anterioridad, se hubiese reconocido la compatibilidad por el órgano competente. En estas situaciones, si fuera preciso, la Administración garantizará la sustitución del trabajador.

Los sindicatos representativos tendrán conocimiento de la concesión o denegación de estos derechos.

Se podrá tener permiso no retribuido en los siguientes tiempos y circunstancias:

- a) Cuando se tenga un mínimo 1 año de antigüedad tendrá un máximo de 15 días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud de la persona interesada y previo informe del Jefe del Servicio tras ser oídos los/as representantes de los/as trabajadores/as/as, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud. Cuando se lleve un mínimo de dos años se podrá solicitar, caso de necesidad debidamente justificada, uno por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 9 meses cada 2 años, contados desde el inicio del mismo, previo informe del Jefe del Servicio, tras ser oídos los/as representantes de los Sindicatos representativos.
- b) Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en otras Admi-



nistraciones Públicas, se concederá licencia no retribuida por el tiempo estrictamente necesario para su realización siendo, hasta un máximo de 15 días cuando existan circunstancias personales que deberán ser autorizadas por la Corporación.

c) Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas con una antelación de 15 días.

15.3. Excedencias:

La excedencia de los trabajadores/as podrá ser por las siguientes modalidades:

- a) Interés particular.
- b) Por incompatibilidad.
- c) Agrupación familiar.
- d) Cuidado de familiares.
- e) Violencia de género.
- f) Violencia terrorista.

- Por interés particular cuando se hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, según las necesidades del Servicio, debidamente motivadas y siempre que al trabajador no se le haya impuesto una sanción grave que haya devenido firme. No se tendrán en cuenta las sanciones que hayan caducado o prescrito.

Procederá declararla de oficio cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al mismo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en esta situación de excedencia no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- Por incompatibilidad: Cuando el trabajador fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de este Ayuntamiento, o de cualquier Administración Pública o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.



El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia. Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

- Por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- Por cuidado de familiares: los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a 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 tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.



Los trabajadores/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Los trabajadores/as/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses se les reservará el puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia el empleado/a tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- Los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

El reingreso al servicio activo de los trabajadores/as a los que no les corresponda la reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en el que ostenten dicho derecho de reingreso, se efectuará, previa solicitud del trabajador, en el momento en el que haya una vacante libre de su categoría y especialidad.

Artículo 16. Justificación de ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en el puesto de trabajo en el horario fijo deberán ser justificadas ante la unidad de personal.
2. Las que no hubieran sido previamente autorizadas y resulten imprevistas o motivadas por fuerza mayor, deberán ser comunicadas de inmediato al responsable jerárquico superior



correspondiente y requerirán de su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al departamento de personal. Tales incidencias quedarán también reflejadas en los medios de control horario, en su caso.

3. Las motivadas por el padecimiento de enfermedad o lesión debida a un accidente requerirá la emisión del parte de baja médica desde el momento en que se produce el hecho causante. Se considerará fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal la que aparezca consignada como tal en el parte de baja.
4. Las faltas de asistencia al trabajo por enfermedad o accidente que no se documenten con la aportación del parte de baja, habrán de ser notificadas de inmediato al responsable jerárquico superior correspondiente, justificándose en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo con la acreditación documental de la concurrencia de la causa de enfermedad y podrán comportar, cuando no quede debidamente justificada, la correspondiente reducción de retribuciones.
5. En el caso de que, iniciada la jornada laboral, el empleado hubiera de abandonar su puesto de trabajo por indisposición sobrevenida motivada por enfermedad, la ausencia durante dicha jornada se justificará en la forma indicada en el apartado anterior.
6. Las abandonos parciales del puesto de trabajo motivados por la concurrencia a consultas médicas, asistencias sanitarias, pruebas o tratamientos médicos concertados previamente dentro del sistema sanitario público o asimilado, que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del Centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral, deberán justificarse en razón de las circunstancias que la demanden y se probarán documentalmente la hora y día fijados para la cita y la del término de la prestación. En ambos casos, el tiempo de la ausencia será considerado como de trabajo efectivo.
7. Las ausencias por enfermedad o accidente que no queden acreditadas en la forma referida en los puntos precedentes, así como la realización de jornadas de trabajo inferiores en cómputo semanal a la establecida en el presente texto, cuando no hayan sido justificadas debidamente, darán lugar a la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al periodo de tiempo no trabajado, en los términos establecidos en el artículo 85.4 de la Ley de la Función Pública de Extremadura y conforme al procedimiento aplicable, una vez oído el personal afectado, sin menoscabo, además, de la adopción de las medidas que pudieran resultar de aplicación en el orden disciplinario.
8. Los descuentos en nómina, regulados anteriormente no serán de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. Estas ausencias habrán de ser justificadas de acuerdo con lo previsto en las normas reguladoras de la jornada y horario de permanencia en el puesto de trabajo en el horario fijo ante la unidad de Personal.

CAPÍTULO IV

Regulación de condiciones económicas

Artículo 17. Régimen retributivo.

17.1. Normas generales y comunes.

1. El personal laboral sólo será remunerado por el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera según los conceptos y las cuantías que se determinen en este Convenio.
2. En su virtud, no podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto o en la legislación que sea de aplicación, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes o en su condición de miembro de comisiones o jurados de cualquier naturaleza, a excepción de comisiones de valoración y tribunales de selección de personal.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.
4. Al personal laboral que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
5. Las retribuciones percibidas gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente en todos sus conceptos.
6. Para los años de vigencia del presente Convenio, en lo referente a subida salarial, se aplicarán los mismos incrementos retributivos que, con carácter general y obligatorio, se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de lo que al respecto pueda establecer la Ley de la Función Pública de Extremadura en lo que sea de aplicación obligatoria para la Administración Local.

17.2. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias, sin perjuicio de las retribuciones diferidas que, en su caso, sean de aplicación según lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias (componentes de sueldo y trienios).

Son retribuciones complementarias:

- Complemento de carrera profesional.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.
- Gratificaciones.
- Pagas extras (parte de las mismas correspondiente a retribuciones complementarias).

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado público el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que se cese en el servicio activo y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

17.2.1. Sueldo.

Se establecerá de conformidad con lo que estipule la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Todo ello, sin perjuicio de lo que al respecto pueda establecer la Ley de la Función Pública de Extremadura en lo que sea de aplicación obligatoria para la Administración Local.

17.2.2. Trienios.

Son en una cantidad igual para cada Grupo o Subgrupo de clasificación por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública, haciéndose efectivo y devengándose al mes siguiente de su cumplimiento.



Para su reconocimiento, se computará de la siguiente forma:

- Para el personal laboral fijo, el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario/a de carrera, contratado en régimen de derecho administrativo, funcionario/a interino/a o eventual, contratado/a en régimen laboral y los becados se hayan formalizado o no documentalmente dicha relación.
- Para el personal laboral temporal, únicamente se reconocerá la antigüedad adquirida en el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera.
- Cuando el personal laboral cambie a un Grupo o Subgrupo superior percibirá todos ellos, incluidos los que pudiera tener reconocidos anteriormente, en la cuantía asignada a su nuevo Grupo o Subgrupo de clasificación.
- El valor del trienio para todo el personal laboral será de 23,50 euros, salvo el personal que tuviera reconocido un importe superior. Este importe se actualizará según establezcan los presupuestos generales del estado.
- El personal laboral interino lo percibirá según lo dispuesto en el artículo 25.2 del EBEP.

17.2.3. Pagas extraordinarias.

Serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo y trienios, así como la totalidad de retribuciones complementarias, salvo aquellas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24 del EBEP de conformidad con lo establecido en la normativa estatal y/o autonómica que sea de aplicación obligatoria a las

Corporaciones Locales. Se devengarán los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- a. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los de junio o diciembre, su importe se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicio prestado en el resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente.
- b. El personal laboral en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga



extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en el párrafo a) anterior.

- c. En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado público en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.
- d. A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

17.2.4. Complemento de destino.

- 1. El complemento de destino, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
- 2. Los puestos de trabajo se clasificarán en 18 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada Grupo de clasificación:

Los siguientes intervalos son los correspondientes a los diferentes grupos:

- a. Grupo A - Subgrupo A1: del 27 al 30.
 - b. Grupo A - Subgrupo A2: del 20 al 26.
 - c. Grupo C - Subgrupo C1: del 18 al 22.
 - d. Grupo C - Subgrupo C2: del 15 al 18.
 - e. Grupo E - Sin subgrupos AP: del 13 al 14.
- 3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as empleados/as públicos/as o, en su caso, norma que la sustituya.
 - 4. No obstante, lo establecido en los puntos 2 y 3 anteriores, cuando entre en vigor la Ley de la Función Pública de Extremadura que se dicte en desarrollo del EBEP, se aplicarán los intervalos de niveles y cuantías más favorables para el personal laboral que en su caso aquélla establezca para la Administración Local.

17.2.4. Complemento específico.

- 1. Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a:
 - Especial dificultad técnica.
 - Dedicación.



- Responsabilidad.
- Incompatibilidad.
- Peligrosidad.
- Penosidad.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Domingos y Festivos.
- Jornada partida.
- Especial disponibilidad.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarle podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación de él exigirá, con carácter previo, que el Ayuntamiento efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

La valoración, así como la fijación de su cuantía, deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación; los criterios para la retribución de ello son los siguientes:

- Especial dificultad técnica:

La especial formación y/o titulaciones necesarias para el desempeño del puesto no exigidas en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la habilidad manual y los esfuerzos y procesos mentales desempeñados que superen las exigencias del puesto base.

- Mayor dedicación:

La mayor dedicación al puesto de trabajo sobre la jornada normal de trabajo en 70 horas anuales (2,30 horas/semanales).

Se considerarán servicios extraordinarios los que sobrepasen dicho número de horas y sean prestados por necesidades del Servicio.



— Responsabilidad:

En función de las personas y/o material (maquinaria o vehículos) que estén a su cargo, seguridad, bienes y servicio, imagen, repercusiones judiciales y de errores, manejo de dinero.

— Incompatibilidad: De ejercer otra actividad pública conforme a la legislación vigente.

— Peligrosidad:

- uso de armas, maquinarias peligrosas o vehículos, toxicidad y contagios o riesgo físico;
- esfuerzo corporal o psíquico, trabajo a la intemperie, con luz artificial, circunstancias climáticas adversas, ruido, monotonía, trato con el público y la turnicidad (que será completa -cuando se realicen turnos de mañana, tarde y noche- o incompleta -cuando se realicen turnos de mañana y tarde).

— Penosidad:

Por el esfuerzo físico-psíquico, trabajo a la intemperie, con luz artificial, o con circunstancias climáticas adversas, ruido, monotonía, trato con el público.

— Turnicidad:

Cuando las jornadas de trabajo se realicen en turnos de mañana y/o tarde y/o noche, o cuando los descansos semanales no sean fijos en la semana.

En ambos casos se toma como computo el trabajar en razón de turno el 50% de los festivos (incluidos sábados y domingos) y efectuar una media de 40 horas nocturnas mensuales.

- Nocturnidad: Cuando el turno de trabajo coincide en dos o más horas con horario comprendido entre las 22,00 y las 8,00 horas.
- Domingos y festivos: Cuando sea realizada en domingos o festivos.
- Jornada partida: Cuando la ejerza en horario de mañana y tarde.

Los coeficientes de porcentajes y demás cuantías a utilizar en el cálculo de todos los conceptos definidos en este artículo, se determinarán cuando se desarrolle el artículo 10 de este acuerdo regulador.



17.2.5. Complemento de carrera profesional.

Durante los años de vigencia de este convenio el Ayuntamiento se compromete al estudio de la carrera profesional para todo el personal laboral de este Ayuntamiento.

17.2.6. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.
2. Sólo y excepcionalmente, podrán efectuarse cuando hayan sido autorizados, previa y documentalmente por la Corporación, a instancias de la Jefatura del Servicio afectada, teniendo carácter voluntario para el trabajador salvo los que se deban realizar para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes o por otras causas de fuerza mayor, en cuyo caso serán obligatorios y se justificarán una vez realizados en un plazo no superior a 5 días laborables.
3. Los servicios extraordinarios realizados en ningún caso serán superiores a 80 horas al año, excepto por circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor. Su compensación será mediante retribución económica o compensación en descanso, a elección del empleador. Además, A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; si fuese económicamente, se hará de acuerdo a los siguientes términos:
 - a. Las realizadas en día laboral ordinario y diurno, recargo del 80% sobre el valor base.
 - b. Las que sean en día festivo o de descanso y nocturnas, recargo del 160% sobre el valor base.
 - c. Si fuesen compensadas en descanso serán a razón de:
 - i. En día laborable, dos horas por una.
 - ii. Las nocturnas, sábado y festivos tres por una.
4. El cálculo del valor de la hora se hará por cada grupo de trabajadores/as teniendo en cuenta salario base, complemento de destino y complemento específico.
5. Se abonarán las horas de servicios extraordinarios que se realicen para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes o por otras causas de fuerza mayor.



6. Mediante el envío de las Resoluciones Presidenciales que se dicten, el Área de Recursos Humanos informará a los órganos de representación del personal de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, el personal laboral que las ha efectuado y servicios a que pertenecen.

17.2.7 Festivos.

- a. Las personas trabajadoras de la residencia municipal, que presten servicios de manera efectiva durante o domingo o festivo, percibirán un plus no consolidable de 24,50€ por día trabajado, bajo la denominación de plus por festivo.
- b. Se considerarán los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, como festivos especiales, con compensación por importe de 50,00€.
- c. Ambas cantidades se incrementarán cada año conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 18. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal laboral tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirlas de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio previa autorización del concejal/a responsable del Área y, a tal efecto, se determinan los conceptos siguientes:

- Dietas.
- Gastos de desplazamiento.
- Indemnización por residencia eventual.
- Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones encargadas de la selección de personal.
- Indemnización especial.

18.1. Dietas:

Es la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el Centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

En comisiones, cuya duración sea igual o inferior a un día natural, en general, no se percibirán indemnizaciones por gastos de alojamiento ni de manutención salvo cuando, teniendo la co-



misión una duración mínima de cinco horas, ésta se inicie antes de las catorce horas y finalice después de las dieciséis horas, supuesto en que se percibirá el 50 por 100 del importe de la dieta por manutención.

En casos excepcionales, dentro de los supuestos a que se refieren los apartados anteriores, en que la hora de regreso de la comisión de servicio sea posterior a las veintidós horas y, por ello, obligue a realizar la cena fuera de la residencia habitual, se hará constar en la Orden de comisión, abonándose adicionalmente el importe, en un 50 por 100, de la correspondiente dieta de manutención, previa justificación con factura o recibo del correspondiente establecimiento.

Las cuantías serán las siguientes:

Alojamiento	Manutención	Dieta completa	Media dieta
74,00 €	42,00 €	112,00 €	22,00 €

El Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al menos, el 80 por 100 del valor total de las dietas que le correspondan, previa solicitud, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevistas y urgentes y sea patente la imposibilidad del pago. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el empleado obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

18.2. Gastos de desplazamiento:

Es la cantidad que se abonará al empleado/a por los gastos que se le ocasionen en la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado fuera de la localidad.

La cuantía de ello en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado. El importe de indemnización a percibir en desplazamiento por uso de su vehículo particular, cuando, voluntariamente, él lo utilice y el Ayuntamiento lo autorice, será de 0.26 €/kilómetro.

El abono de las cantidades correspondientes se podrá realizar con antelación a su desembolso por la persona interesada, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente o, conociéndose, resulte en extremo gravosa para el/la empleado/a público/a.



18.3. Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones encargadas de la selección de personal:

Según lo determina la normativa para las pruebas de selección.

18.4. Indemnización especial:

Es la compensación que se otorga al empleado por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del Servicio, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe de él. Si el/la trabajador/a sufre un accidente usando su vehículo propio al Servicio del Ayuntamiento, con las salvedades establecidas anteriormente, éste se hará cargo de todos los gastos.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde al Área de Recursos Humanos, tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos del Excmo. Ayuntamiento que deban informar, de su Comité de Empresa.

En todo lo no regulado en el presente artículo será de aplicación la normativa para tales indemnizaciones respecto a los/as empleados/as/as.

Artículo 19. Ayudas complementarias.

Tendrán derecho a ellas todo el personal laboral del Ayuntamiento. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará un complemento económico hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones durante el tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal.

CAPÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 20. El Comité de Empresa.

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral municipal, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.
2. Recibirá información, al menos trimestralmente, sobre la política de personal del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera.
3. Conocerá el presupuesto (capítulo de personal) y la memoria anual, previa a su presentación.
4. Emitirá informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.



5. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas en el ámbito de sus competencias.
6. Tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones:
 - a) Establecimiento de la jornada y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
7. Conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de Servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
8. Vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerán, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
9. Estará informado de las actuaciones llevadas a cabo por el Comité de Prevención de Riesgos Laborales.
10. Participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.
11. Colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
12. Informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
13. Se le reconoce colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesadas los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Sus miembros observarán sigilo en todo lo referente a los temas que el Ayuntamiento señale expresamente de carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, que se les entregue, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.
14. Los informes que deba emitírsele, a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.



15. El Ayuntamiento de Villanueva de la Vera les habilitará un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Así mismo, autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras y demás medios necesarios para su actividad, archivos, internet, medios tecnológicos, con el visto bueno previo del Concejal/a de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

Artículo 22. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores/as, dispondrán, en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas. La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- b) Ser oídas en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante un año inmediatamente posteriores a la expiración de su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
- c) Se establece un crédito de 20 horas mensuales a cada uno/a de sus miembros para su actividad sindical, dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
 - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas (Administración-sindicatos) y asistencia a pruebas selectivas de personal.
 - Para el ejercicio de este derecho bastará con la presentación en los Servicios de Personal de la comunicación con una antelación a su uso de 48 horas, salvo imposibilidad manifiesta y urgente que será de 24 horas.
- d) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Así mismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 23. Secciones sindicales.

1. El personal laboral afiliado a un Sindicato podrá constituirlas de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo.

Serán únicas a todos los efectos, representando a los empleados/as del Ayuntamiento.

Según los preceptos establecidos en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del artículo 36 del EBEP, estarán representadas por delegados sindicales cada una, que dispondrán de 20 horas mensuales para su actividad en los términos establecidos para el Comité de Empresa o Junta de Personal o acumularlos indistintamente.

2. Dispondrán de 45 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el Centro de trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los Servicios de Personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
3. Tendrán las siguientes funciones y derechos:
 - a. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Junta de Personal o el Comité de Empresa y la corporación.
 - b. Representar y defender los intereses de su central sindical y de los afiliados de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.
 - c. Ser informados y oídos por el Ayuntamiento, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistemas de organización del trabajo.
 - d. Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los sindicatos representativos.
 - e. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto, se instalarán por la corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores/as.
 - f. Previa solicitud por escrito del empleado que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta la relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.
 - g. Al que acceda a una liberación sindical le serán respetados todos sus derechos y condiciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.

Artículo 24. Bolsa de horas.

1. Cada organización sindical con representación en el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y sus Organismos Autónomos, según los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Públi-



co y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrá constituir una bolsa de horas sindicales que estará formada por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados/as sindicales y representantes del personal, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente y subdivididas, a efectos de cómputo, de la forma siguiente:

- a. Parte fija, que incluye las horas de los delegados sindicales.
 - b. Parte variable: Se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal laboral en sus respectivos sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.
2. La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada central sindical pudiendo distribuirla entre los delegados que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquellos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada representante sindical, para formar dicha bolsa, se realizará por escrito, manifestando su consentimiento, así como el número de horas cedidas.
 3. El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 150 al mes, y para la liberación parcial en 75 horas mensuales. Si se modifica el horario, al pactarse uno nuevo por acuerdo regulador, igualmente disminuirá dicho crédito.
 4. Cada organización sindical comunicará, al inicio de cada legislatura, a la concejalía de personal la distribución de su bolsa de horas. Las variaciones que pudieran producirse se comunicarán al menos con una antelación de 48 horas, salvo en caso de urgencia que será de 24 horas.
 5. Los Delegados de Prevención, para el desempeño de sus funciones, dispondrán del crédito de 15 horas mensuales.

Artículo 25. Asambleas generales.

1. Están legitimados para convocarlas para todo el personal laboral:
 - a. Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de sus delegados sindicales.
 - b. El Comité de Empresa.
 - c. Cualquier colectivo de personal laboral del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40 % de la plantilla de personal.
2. Serán requisitos para ellas los siguientes:
 - a. Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.



- b. Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c. Indicar el orden del día.
 - d. Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de su celebración, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.
4. Los convocantes de ella serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Sólo se concederán autorizaciones en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales en cada Centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 26. Responsabilidad disciplinaria.

- 1. El personal queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Capítulo y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del EBEP.
- 2. Los que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
- 3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
- 4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente capítulo, por la legislación laboral.

Artículo 27. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

- 1. El Ayuntamiento corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
- 2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a. De legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, del convenio colectivo.



- b. De irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c. De proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d. De culpabilidad.
 - e. De presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 28. Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

1. Se consideran faltas leves:

- a. La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- b. El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c. La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d. La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.
- e. El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo.
- f. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- g. El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador, de otros trabajadores/as o de otras personas.



2. Se consideran faltas graves:

- a. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- b. La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.
- c. La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.
- d. El abandono del trabajo sin justificación.
- e. La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Consejería de Sanidad y Consumo o por los de la Empresa, en su caso.
- f. La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
- g. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- h. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- i. La grave desconsideración con los trabajadores/as de superior, igual o inferior categoría, o con los ciudadanos con los que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- j. Conductas graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- k. La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.
- l. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador, otros trabajadores/as u otras personas.
- m. Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



n. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

o. Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de los servicios de este ayuntamiento, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.

3. Se consideran faltas muy graves:

a. Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

b. Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c. Los malos tratos físicos a los trabajadores/as de superior, igual o inferior categoría, o al ciudadano.

d. Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

e. La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección de Trabajo o por los de la empresa, en su caso.

f. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

g. El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

h. Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de los servicios de este ayuntamiento.

i. La disposición, tanto de equipos y medios materiales como de personas, para uso particular o ajeno al servicio o a las obligaciones laborales del trabajador.

j. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

k. La comisión de tres faltas graves en un trimestre.

Artículo 29. Sanciones.

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por las faltas leves:

- a. Apercibimiento por escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

2. Por las faltas graves:

- a. Apercibimiento por escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a cinco meses.
- c. Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo de un año.

3. Por las faltas muy graves:

- a. Apercibimiento por escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses a tres años.
- c. Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo de dos años.
- d. Despido. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder. No obstante, la realización por los trabajadores/as de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.4 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura, modificado por la Ley 4/1991, de 19 de diciembre.
- e. Las sanciones se darán a conocer por escrito. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores/as.
- f. Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.
- g. La sanción por falta grave o muy grave exigirá la incoación de expediente, que se comunicará al interesado en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia.



- h. En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado hasta tanto se resuelva el mismo.

Artículo 30. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales: objeto y principios

Artículo 31. Uniformes de trabajo.

1. El Ayuntamiento facilitará gratuitamente las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todos los trabajadores/as que, por las características de las tareas que tengan que desempeñar, así lo requieran. Éstas deberán estar homologadas, proporcionando una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso y respondiendo a las condiciones anatómicas y fisiológicas de los trabajadores/as. Así mismo, se asegurará el mantenimiento de los equipos de protección conforme a la normativa vigente.
2. Se facilitará a los trabajadores/as que necesiten de uniformidad, así como al personal de apertura, cierre y mantenimiento de edificios públicos, la equipación obligatoria para la realización de sus funciones. quien vendrá obligado a utilizarla durante el periodo de la jornada laboral.
3. En caso de deterioro o situaciones imprevistas en relación con la ropa de trabajo, se establecerá un mecanismo para la subsanación inmediata.

Artículo 32. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo y vehículos habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto.

Artículo 33. Reconocimiento médico.

El personal laboral podrá someterse a reconocimiento médico anual que el Ayuntamiento pondrá a disposición de los interesados/as, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador. Además, según el puesto de trabajo al que accedan y de una duración igual o superior a 6 meses, se le requerirá el certificado médico de aptitud.



CAPÍTULO VIII

Plan de formación

Artículo 34. Formación profesional.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y la mejora de los servicios de ésta, en función de las prioridades que señale la Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esta tarea, haciendo extensivo a esta Administración el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones públicas, de 19 de julio de 2013, establecido a nivel nacional y/o acuerdo que, en su caso, lo modifique o sustituya.

Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:

- a. De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Los empleados/as comprendidos en el ámbito del presente Convenio, realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos. Se concederán los permisos necesarios para la asistencia a las acciones formativas incluidas en los distintos Planes de Formación teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo de Formación vigente.
- b. De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de títulos académicos o profesionales.
- c. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.
- d. El trabajador o trabajadora que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el Servicio, y siempre que se progrese adecuadamente. En el supuesto de que varias personas del mismo Servicio lo soliciten tendrá preferencia en primer lugar el más antiguo o la más antigua si el Servicio se resiente y será rotatorio en años sucesivos.



Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

- a. De formación sindical. Los representantes sindicales podrán, siempre que el Servicio lo permita, asistir a los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, Excedido las 20h de crédito horario sindical, se considerarán no retribuidas.

Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado afiliado/a sindical, siempre que para ello se solicite y justifique por el Sindicato a que pertenezca.

- b. Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del Servicio y la organización del trabajo lo permita.

Las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación con fondos específicos para la formación continua y actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales y personales de todos los grupos, subgrupos y categorías profesionales existentes en este Ayuntamiento.

En la fase previa a la elaboración del Plan de formación, los sindicatos y los Servicios harán las propuestas para él.

Tendrá como objetivo prioritario ser un proceso de formación generador de competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas que comportan todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, contrastables en la acción y producto de la interacción adecuada entre la formación y la experiencia, que permitirá a los/las profesionales del Ayuntamiento resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

La finalidad, por tanto, de él estará vinculada a los siguientes objetivos:

- Reciclaje en el puesto de trabajo: Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores/as y trabajadoras de menor cualificación y para el personal afectado por cambios en la organización del trabajo, procedimientos o el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Para ello, podrán llevarse a cabo estudios sectoriales sobre las necesidades formativas de los/las profesionales vinculados/as a este Ayuntamiento estableciendo itinerarios que ayuden a la mejora de sus competencias profesionales.
- Promoción y desarrollo de la carrera profesional: Se vinculará la formación con la promoción profesional horizontal y vertical del personal, a través del diseño de itinerarios formativos, de acuerdo a las características de los distintos puestos de trabajo.
- Desarrollo personal: Se diseñarán acciones formativas que fomenten la adquisición de actitudes y habilidades personales que ayuden al desarrollo de la esfera cognitiva, afectiva y social del personal del Ayuntamiento.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por:

- Un máximo de tres representantes de la Corporación municipal.
- Dos representantes de cada una de las Centrales Sindicales representativas.
- La Presidencia la ostentará el concejal/a de Personal o persona en quien delegue.
- El/la Secretario/a será un empleado del Ayuntamiento.
- Cada una de las partes podrá aportar a ella un Asesor/a.

Las competencias de esta Comisión serán:

- Velar por su adecuado desarrollo.
- Conocer, previamente, su diseño.
- Seguimiento del mismo.
- Fijar los criterios generales de selección de los participantes.
- Conocer las publicaciones que se lleven a cabo.
- Tener conocimiento de los modelos, fichas e impresos que se utilicen en el desarrollo del Plan y podrá proponer cuantas modificaciones y sugerencias estime convenientes.
- Conocer la evaluación final de él.

Se aprobará un Reglamento de Funcionamiento a propuesta de la propia Comisión de Formación, que deberá ser negociado en la Mesa de Negociación del Personal Laboral.

CAPÍTULO IX

Acoso laboral

Artículo 35. Plan contra el acoso laboral.

La comisión negociadora del presente convenio colectivo ha redactado un protocolo para la prevención del acoso laboral que se adjunta al presente convenio como anexo (I y II).

Dicho protocolo es de obligado cumplimiento para empleador y empleado, debiendo procederse al seguimiento y desarrollo de las medidas que se contemplan en el mismo por parte del comité de empresa. anexo I y II, al contemplar así acoso laboral sexual y por razón de sexo y también, acoso laboral por condición LGTBI.



CAPÍTULO X

Prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el ayuntamiento de Villanueva de la Vera

El teletrabajo, entendido como modalidad preferente de trabajo a distancia que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la Administración, para la prestación de servicios mediante el uso de nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el contexto europeo como a nivel nacional y autonómico y local.

En este sentido, el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera dará cumplimiento a la normativa que a continuación se detalla y se regulará en consecuencia en el anexo III de este Convenio:

- La modalidad de prestación del servicio mediante el teletrabajo, tiene su origen en el “Acuerdo-Marco sobre el teletrabajo”, aprobado el 16 de julio de 2002 en Bruselas, a iniciativa de la Comisión Europea. El Consejo Europeo, en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos con vistas a modernizar la organización del trabajo. Este documento es el único que hasta el momento ha abordado de una manera pormenorizada el teletrabajo convirtiéndolo en herramienta de modernización respecto a la organización del trabajo y de conciliación de la vida profesional y personal a los efectos de conseguir una mayor autonomía respecto al desempeño de las tareas y por tanto un mayor cumplimiento de los objetivos fijados por la Administración.
- En el marco del Plan Concilia, el antiguo Ministerio de Administraciones Públicas desarrolló el denominado Plan Piloto para la Aplicación de Técnicas de Teletrabajo para los empleados/as/as públicos con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo, indica que “conviene, como paso previo a una posterior regulación de esta forma de organización del trabajo, hacer extensiva la posibilidad de realizar este tipo de experiencias piloto”.
- La Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012, indica lo siguiente: “En cada uno de los ámbitos de la negociación colectiva en los que se estime oportuno la implantación del teletrabajo, se acordaran las prioridades para su implantación, la regulación de la prestación del servicio y la vinculación con el centro de trabajo”.

“En el ámbito de la Administración General del Estado el teletrabajo se implantará en los términos ya acordados con las organizaciones sindicales y de conformidad con el

mandato legal previsto en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos”.

- La Nota Técnica de Prevención número 412, “Teletrabajo: criterios para su implantación”, publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aborda la cuestión del teletrabajo, ofreciendo un marco conceptual del mismo, así como recomendaciones sobre las fases que deberían seguirse para su implantación.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes del mercado laboral, en cuyo preámbulo se recoge el deseo de promover nuevas fórmulas de desarrollo de la actividad laboral, dando cabida, con garantías, al teletrabajo. Se modifica la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) señala en su artículo 14 los distintos derechos de carácter individual de los empleados/as/as públicos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio; el apartado “j” del precitado artículo, recoge el derecho “a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.
- El artículo 37 de la mencionada norma otorga a la Administración Pública, la competencia para negociar, en su ámbito respectivo, y para todo el personal laboral, las siguientes materias: “Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados/as/as públicos”.
- Las Leyes 39 y 40/2015, de 1 de octubre, reguladoras del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del Régimen Jurídico del Sector Público, respectivamente, en la medida en que profundizan en la implantación del procedimiento electrónico, orientada a un mejor cumplimiento de los principios de eficacia y seguridad jurídica que debe regir las actuaciones del Sector Público.
- El 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/as, transpone en su artículo 13 la modificación introducida por la Ley 3/2012.
- La Estrategia Europea 2020 “para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” establece cinco objetivos cuantificables que se traducen en objetivos nacionales: el empleo, la investigación y la innovación, el cambio climático y la energía, la educación y la lucha contra la pobreza, siendo el teletrabajo un instrumento decisivo para la consecución de estos objetivos.

- La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, constituye el nuevo marco para el desarrollo sostenible a nivel mundial y establece 17 objetivos de Desarrollo Sostenible, planteando entre otros, la dignidad humana, la estabilidad regional y mundial, un planeta sano, unas sociedades justas y resilientes y unas economías prósperas, convirtiéndose el teletrabajo en una herramienta más de ayuda para la consecución de algunos de dichos objetivos.
- Por otra parte, en nuestra Comunidad Autónoma, la Junta de Extremadura y las Diputaciones Provinciales de Cáceres y Badajoz, siguiendo las directrices del Acuerdo Marco Europeo, convencidas de las ventajas tanto para la organización, como para la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como medida orientada a la gestión más sostenible de los recursos y a la consecución de ahorro energético, de transporte y de otros consumos derivados de la actividad presencial, han impulsado el establecimiento del teletrabajo.
- En este contexto, la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, aplicable a las Administraciones locales extremeñas, establece en el capítulo II del título IV, dedicado a la "jornada de trabajo, permisos y vacaciones" los términos y condiciones de implantación del teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permite el desarrollo fuera de las dependencias administrativas de la totalidad o de parte de la jornada. En concreto, el artículo 50 de la norma exige que los términos y condiciones de la implantación de esta modalidad de trabajo se determinen reglamentariamente.
- Por su parte, el artículo 46 del citado texto normativo establece que "...En correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, el personal empleado público tiene los siguientes derechos individuales: k) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral...".
- Finalmente, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, que, aunque no es aplicable a la función pública, se convierte en un referente que conviene considerar. Así como el nuevo artículo 47 bis del TREBEP, introducido por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (convalidado por el Congreso de los Diputados – Resolución 15 de octubre de 2020).

Este anexo se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De este modo, la norma da cumplimiento a los principios de necesidad,



eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, resulta coherente con el ordenamiento jurídico, no introduce nuevas cargas administrativas y permite una gestión más eficiente de los recursos públicos. El artículo 133 del mismo texto legal establece la obligatoriedad de participación de los ciudadanos en el procedimiento de aprobación de los reglamentos, con la excepción establecida en su apartado 4 "Podrá prescindirse de los trámites de consulta, audiencia e información públicas previstos en este artículo en el caso de normas presupuestarias u organizativas de la Administración General del Estado, la Administración autonómica, la Administración local o de las organizaciones dependientes o vinculadas a éstas, o cuando concurran razones graves de interés público que lo justifiquen". Tratándose de una norma reglamentaria de carácter organizativo no es necesario este trámite.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 18 de julio de 1988 señala que la autonomía local, tal como se encuentra institucionalmente garantizada en los artículos

137 y 140 de la Constitución Española de 1978, exige la concreción de un ámbito de competencias propio junto con un poder de autoorganización y el reconocimiento de una específica potestad normativa. Por su parte, la STS de 8 de abril de 1987 apunta que dentro del haz de potestades de las Corporaciones Locales se encuentra la de autoorganización. Y la STS de 20 de mayo de 1988 alude, a propósito de la necesidad de cohesionar el régimen local general o común con la especificidad de cada ente local autónomo, al reconocimiento implícito de competencias a los entes locales para ordenar aquellas cuestiones en que tengan peculiaridades y, muy especialmente, en la de autoorganización y funcionamiento propio.

El artículo 4.1 de la Ley 7/1985, 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece que, en su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los municipios, las provincias y las islas la potestad reglamentaria y de autoorganización.



ANEXO I

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA VERA

1. Declaración de principios.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una expresión de violencia contra las mujeres que se manifiesta en el ámbito laboral y que constituye un atentado y una vulneración de los derechos fundamentales de las personas reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 14.h del Estatuto Básico del Empleado Público, los artículos 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta última modificada por la Ley Orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo ello, el Ayuntamiento de Villanueva de la vera rechaza y prohíbe cualquier práctica de acoso y afirma de manera tajante que no tolerará este tipo de violencias y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas. El Ayuntamiento de Villanueva de la Vera se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso para proteger los derechos de su plantilla.

Todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad tienen la responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que integran la misma, y por tanto se comprometen a procurar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. En concreto, las personas con algún cargo de responsabilidad proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar, y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso, así como para sancionar dichas conductas y garantizar la asistencia y protección a las víctimas.

Con el objetivo de velar por la seguridad y la salud las de sus trabajadoras y trabajadores, y defender el respeto a la dignidad de toda persona, se ha elaborado este protocolo, negociado y acordado entre la entidad y las personas que representan a trabajadores y trabajadoras, adoptando las siguientes medidas necesarias para protegerla:

- Rechazo de la entidad a las conductas y situaciones de acoso.
- Medidas de prevención como estrategia para evitar el acoso: sensibilización formación.
- Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, con el fin de atender y resolver estas situaciones, incluido el acoso por medios digitales, garantizando la confidencialidad, celeridad imparcialidad y diligencia.



- Medidas reactivas frente al acoso y aplicación del régimen disciplinario y sancionador.
- Medidas de reparación. Apoyo a la persona que ha sufrido acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilite, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de la actividad que tengan lugar en el entorno laboral del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y a todo el personal de la entidad, sin ninguna distinción por su forma de vinculación o permanencia en la misma. El protocolo se aplicará a también cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios en la organización, aunque esté bajo dependencia de otra entidad. También podrán beneficiarse las personas becarias, alumnado en prácticas y el voluntariado, y aquellas que presten servicios a través de contratos de puesta a disposición¹.

Así mismo las medidas de prevención y actuación se dirigen a personas externas a la entidad (empresas proveedoras, trabajadoras y trabajadores que presten servicios en la entidad pero que estén bajo dependencia de otra entidad, etc.).

Para ello, la entidad informará del compromiso explícito de la política de la organización para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de la existencia del presente

protocolo, a todo el personal de su(s) centro(s) de trabajo, a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad, y a la ciudadanía.

¹ Artículo 12.2. de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual.

3. Normativa.

El acoso en el ámbito laboral es una vulneración de los principales derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española: la dignidad de la persona, la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículos 10.1, 14, 15, 18.1).

La actuación de las organizaciones laborales para prevenir e intervenir frente a las conductas y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se legitiman como obligado cumplimiento a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

La LOIEMH ha desarrollado las obligaciones de las organizaciones laborales en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo que estos tipos de acoso son actos

o conductas discriminatorias (artículo 7.3). Entre las obligaciones en materia de acoso, la Ley incorpora en su artículo 51.e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo como uno de los criterios de actuación de las administraciones en relación con el empleo público.

Igualmente, la legislación dispone que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como informar a la dirección de la organización si tuvieran conocimiento de estas conductas o comportamientos o que de aquellas pudieran propiciarlos.

Además, entendiendo el acoso como un riesgo laboral psicosocial que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen, las organizaciones, como dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, están obligadas a adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de su plantilla.

Por último, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual incorpora un cambio muy importante para las administraciones públicas, ya que se especifica la obligación de todas las administraciones de poner en marcha procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas. Así, en su artículo 13, determina que:

1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.
2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.
3. Se establecerán medidas y campañas de prevención, concienciación y promoción de la denuncia para la prevención de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado, incluyendo las operaciones de colaboración entre agentes y entidades nacionales e internacionales, por medio de

acuerdos bilaterales o multilaterales que favorezcan el intercambio de información para lograr dicho fin dentro del marco de la cooperación internacional al desarrollo.

4. Definiciones: Concepto y tipificación de acoso.

A continuación, se definen los diferentes tipos de acoso que se contemplan en el Protocolo y se tipifican algunas de sus conductas con el objetivo de facilitar la detección de este tipo de comportamientos.

4.1. Acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7.1 dispone que acoso sexual es "cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo".

Entre las conductas de acoso sexual cabe incluir, a modo de ejemplo, los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Comentarios, preguntas o gestos obscenos de carácter sexista o sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocian esos favores con las mejoras de trabajo o la estabilidad en el empleo.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (tocamientos, pellizcos, palmadas, roces con el cuerpo, abrazos o besos no deseados, acorralamientos, hasta el intento de violación y coacción para las relaciones sexuales.

4.2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por acoso por razón de sexo "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".



Se entenderá como acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes comportamientos:

- i. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- ii. Desvalorizar constantemente el trabajo de una trabajadora por su sexo.
- iii. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- iv. Tratos desfavorables hacia la persona que estén relacionados por situación de embarazo, maternidad o paternidad.
- v. Actitudes de vigilancia extrema y continua realizada sobre una persona por razón de su sexo.

Se debe tener en cuenta que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo pueden producirse no solamente de forma presencial sino también por medio de tecnologías telemáticas de comunicación (Internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea...), conociéndose como ciberacoso.

5. Medidas para la prevención.

Con el objetivo de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la organización establece las siguientes actuaciones.

Medidas dirigidas a la plantilla:

- Compromiso de la entidad con la erradicación del acoso y la defensa de los derechos fundamentales de la plantilla, y su difusión.
- Difusión del protocolo a todo el personal actual y futuro a través de los instrumentos de divulgación que se consideren oportunos (correo electrónico, intranet de la organización, tableros de anuncios, envío de la circular a la plantilla, formaciones explicativas, etc.). Se proporcionará una copia a todo el nuevo personal al inicio de su incorporación.
- Acciones de sensibilización, de información y formación a toda la plantilla (cursos, talleres, sesiones informativas, carteles, folletos informativos).
- Acciones formativas específicas en materia de igualdad, identificación de las situaciones de acoso, prevención y resolución de conflictos a las personas responsables de equipos y mandos intermedios y a quienes forman parte de la Asesoría Confidencial.
- Encuesta de clima laboral.



- Incluir los riesgos psicosociales y la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales.
- Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.
- Establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales de la entidad y sanciones para quienes realicen un uso de los mismos intimidatorio u ofensivo para otras personas.
- Poner en marcha mecanismos para evitar el anonimato en las redes sociales y de comunicación utilizadas por la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla en ciberseguridad y en la política de protección de datos.
- Formar a la plantilla para su propia protección: actualización de software, antivirus, cortafuegos, desactivar geolocalización, etc.

Medidas dirigidas a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad y a la ciudadanía:

- Difundir la política del Ayuntamiento para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y la existencia del protocolo indicando la necesidad de su cumplimiento.
- Hacer constar en los contratos suscritos con otras entidades la obligación de observar lo dispuesto en el protocolo de acoso de la entidad.
- Acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía, organizaciones colaboradoras externas, etc.

6. Procedimientos de intervención frente al acoso para el personal interno.

6.1. Órganos y personas encargadas de realizar el procedimiento:

El presente protocolo contempla dos órganos garantes para aplicar el procedimiento establecido en los casos de acoso:

A. Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial es el grupo de personas encargadas de la recepción de las denuncias, de supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y de las medidas correctoras, y de realizar el seguimiento y la evaluación del protocolo de acoso.



Esta responsabilidad, de acuerdo con este protocolo, será asumida por:

- Adrián Caperote Álvarez: 1er Teniente Alcalde, Concejal de empleo y desarrollo local, educación, comunicación, festejos y servicios sociales.
- Belén Pobre Pobre: Rep. Legal de los trabajadores
- Sonia Guinea Guinea: funcionaria de carrera de este ayuntamiento

Las personas que pertenecen a la Asesoría Confidencial poseen formación y capacitación en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo.

B. Comisión Investigadora.

La Comisión Investigadora es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de las denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Esta comisión se constituirá cada vez que se presente una denuncia y estará formada por:

- Adrián Caperote Álvarez: 1 er Teniente Alcalde, Concejal de empleo y desarrollo local, educación, comunicación, festejos y servicios sociales.
- Belén Pobre Pobre: Rep. Legal de los trabajadores.

Las funciones de la Comisión Investigadora son:

- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, incluyendo los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- Recomendar y gestionar junto con el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.

C. Sustitución.

Las personas que pertenecen a la Asesoría y a la Comisión Investigadora pueden ser sustituidas de sus funciones en estos grupos en cualquiera de los siguientes casos:

- Si tienen una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta por alguna de las partes involucradas.



- Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- Si pertenecen al mismo departamento.
- Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

En cualquiera de estos casos las personas quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se nombrará a una persona sustituta para el caso en concreto al objeto de restablecer de nuevo la representatividad. Para ello, se nombrará a otra persona de la Asesoría Confidencial para que sustituya a su compañera o compañero que deberá acreditar los conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria.

En caso de que se produzcan todas estas situaciones las personas sustitutas serán las siguientes:

Rosario González González (cargo político), Laura Paz Boyo (Trabajadora) y Julián Ruano Alcón (Policía Local).

6.2. Procedimientos de actuación.

A. Inicio del procedimiento oficial: la denuncia:

El procedimiento se iniciará por medio de un escrito de denuncia (anexo I) dirigido a la siguiente dirección de correo electrónico: 112villanuevadelavera@gmail.com . Sólo tendrán acceso a este correo electrónico los integrantes de la Asesoría Confidencial.

Esta solicitud podrá ser presentada por la persona supuestamente afectada o a través de una compañera o un compañero en quien delegue. Las denuncias o quejas presentadas por una persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta última. La denuncia incorpora un código numérico identificativo, que figurará en toda la documentación que se genera a partir de la recepción de la misma, para preservar la identificación de las partes implicadas.

Una vez recibida dicha solicitud, la Asesoría Confidencial deberá presentar instancia en registro del ayuntamiento, bien de manera escrita o por medios digitales, poniendo conocimiento de esta situación. En la solicitud general o instancia sólo deberá aparecer el siguiente contenido: "Comunicación de posible situación de acoso sexual recibido en dirección de mail habilitado con fecha y hora recibida y código numérico identificativo siguiente".

Con este trámite se asegura el correcto inicio del expediente administrativo.



La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad durante el procedimiento y la dignidad de las personas.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial debe comunicar a la Alcaldía o a la persona responsable de recursos humanos la situación para adoptar las medidas cautelares. Las medidas cautelares que pondrá en marcha la entidad son:

1. Desplazamiento de una de las dos personas a otro departamento o área de organización, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o mantenerse en su puesto.
2. Cambio de turno de trabajo, dando prioridad a la víctima para elegir.

Las denuncias no supondrán, ni a quien denuncia ni a quien testifique, efectos perjudiciales, salvo si se demostrara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, en cuyo caso se tomarán las medidas que correspondan.

B. Constitución de la Comisión Investigadora e investigación.

En un plazo máximo de tres días laborables desde su recepción, la Asesoría Confidencial tramitará la denuncia o queja a la Comisión Investigadora que debe reunirse en un plazo máximo de tres días laborables. Esta comisión deberá notificar la denuncia lo más rápido posible a la persona denunciada y darle audiencia, en un plazo no superior tres días laborales. Para realizar esta notificación se contactará por teléfono a la persona en cuestión. La Comisión realizará una investigación recogiendo y contrastando la información de la persona denunciante y denunciada por separado. Estas podrán asistir acompañadas por otra persona.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona demandante, salvo que resultase imprescindible realizar posteriores entrevistas para resolver el caso, garantizando siempre la confidencialidad de la entrevista.

Se podrá entrevistar a otras trabajadoras y trabajadores, tanto a las personas propuestas por cada una de las partes que puedan tener relación directa con el asunto a tratar, como a otras personas por iniciativa propia de la Comisión.

Esta investigación debe realizarse con el máximo respeto y discreción posibles, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, por ello todas las personas que participen en el proceso tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad, sin transmitir, ni divulgar información. Para su garantía, deberá ser firmado un compromiso de confidencialidad.

El inicio del proceso de investigación en la entidad no excluye la posibilidad de que la persona denunciante pueda utilizar otras vías de denuncia: la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o a través de la vía judicial. No obstante, si la persona acosada inicia el proceso por vía judicial se debe paralizar el procedimiento de investigación interna.

C. Conclusión del proceso y elaboración del informe de valoración.

En el plazo no superior a diez laborales desde el inicio del proceso de investigación, la Comisión Investigadora deberá elaborar un informe de valoración de la investigación que indique las conclusiones alcanzadas y si hay situaciones o circunstancias agravantes. Pueden contemplarse las siguientes alternativas:

- Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - a. Archivo de la denuncia.
- Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso o conflicto puntual:
 - a. Tomar las medidas sancionadoras oportunas en función de su gravedad.
 - b. Adopción de medidas correctoras y preventivas.
 - c. Adopción de medidas de reparación para las víctimas.

Una vez finalizado el proceso, la Comisión Investigadora comunicará la resolución a las partes, a la representación legal de la plantilla y a la dirección de la organización.

La Comisión Investigadora deberá realizar un seguimiento de las sanciones y de las medidas correctoras, así como el registro de las denuncias y de las investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes y observando que no exista ningún tipo de sanción o represalia hacia las personas que denunciaron o testificaron en los procesos.

7. Procedimientos de intervención frente al acoso de personas externas a la entidad.

La persona acosada realizará la denuncia ante el/la máximo/a responsable de personal de la entidad (especificar cargo) así como ante cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial. El procedimiento de actuación tras recibir la denuncia dependerá del tipo de relación que la persona externa tenga con la entidad y con la persona trabajadora:

- Cuando la presunta persona acosadora pertenezca a una empresa proveedora de bienes o servicios, la Comisión investigadora informará a la empresa proveedora de la existen-

cia de la denuncia y de que se pondrá en marcha el proceso de investigación. Una vez finalizado el informe de valoración, éste se enviará igualmente a la empresa proveedora con la finalidad de que sea ésta la que, según el resultado de la investigación, decida o no sancionar a la presunta persona acosadora.

Se informará a la empresa proveedora que la inacción por su parte ante un supuesto caso de acoso realizado por su personal tendrá consecuencias en la relación contractual que la empresa mantiene con el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y en posibles contrataciones futuras.

— Cuando la presunta persona acosadora sea un/una ciudadano/a, la máxima autoridad del Ayuntamiento recogerá información de la situación del supuesto acoso y propondrá las medidas sancionadoras correspondientes a la gravedad de la situación:

- Amonestar verbalmente al/ la ciudadano/a e informarle de que la entidad no tolerará esos comportamientos hacia su plantilla.
- Expulsar del local de la entidad a la persona acosadora ejerciendo la reserva del derecho de admisión.
- No permitir la entrada en el local a la persona acosadora.

Así mismo, el/la responsable de la entidad ante su compromiso con la erradicación de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y la protección de su plantilla, facilitará asesoramiento a la persona víctima del acoso para que interponga la denuncia ante el organismo correspondiente, y le informará también sobre recursos de apoyo existentes en la Comunidad Autónoma.

8. Garantías del proceso.

— Confidencialidad sobre las personas y los actos investigados:

Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas están obligadas a guardar una estricta confidencialidad y tienen prohibido divulgar la información generada y aportada durante el procedimiento, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete.

— Derecho a la intimidad:

Se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento.

— Derecho a la información y asesoramiento.

Todas las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre el mismo, sus derechos y deberes, las actuaciones que se están llevando a cabo y las resoluciones adoptadas.



- Derecho a la protección de la salud.

El Ayuntamiento de Villanueva de la Vera adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso y le ofrecerá apoyo organizativo y psicológico para lograr su restablecimiento y evitar cualquier tipo de represalia.

- Derecho de protección frente a represalias.

La entidad garantizará que no se producirán represalias contra las personas que han denunciado, atestiguado o que han participado en las investigaciones de acoso.

- Diligencia y celeridad.

La investigación y la resolución de los casos deben resolverse de manera ágil y rápida, para ello el procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases. Igualmente, las actuaciones han de llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia.

9. Régimen disciplinario y sancionador.

Los actos y las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves y muy graves, contrarias a los valores de la entidad, por lo que no se permitirán ni tolerarán.

Se calificarán las faltas y se impondrán las sanciones correspondientes en atención a lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo/acuerdo de condiciones laborales de referencia.

En la determinación de la sanción, será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravantes, entre las que pueden ser:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad).
- La subordinación respecto de la persona agresora.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona denunciante hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La reincidencia en la conducta de acoso.
- Que sean varias personas las que han sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, las personas que hayan testificado o quienes realicen la investigación.



En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

Las sanciones que la entidad podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas están recogidas en el artículo 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público y, en lo no previsto en dicho Estatuto, por la legislación laboral.

10. Medidas dirigidas a la reparación.

Teniendo en cuenta que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una vulneración de los derechos fundamentales de las personas, y que pueden tener consecuencias desfavorables en el bienestar físico y psicológico, y en el ámbito personal y laboral de la víctima, el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera se compromete a poner en marcha medidas que supongan una reparación del daño que la situación de acoso pudiera causar en la misma:

- La entidad mantendrá las condiciones laborales que la víctima tenía antes de la denuncia de acoso. No obstante, si la víctima solicita un traslado o cambio de centro de trabajo, departamento, o turno, se priorizará su acceso en caso de que exista una vacante y que cumpla las condiciones necesarias para el desempeño del mismo.
- La víctima contará con el apoyo jurídico de la entidad, o en su caso le ofrecerán los recursos necesarios para poder optar a dicho apoyo.
- La entidad ofrecerá a la víctima los recursos necesarios para obtener atención médica o psicológica si así lo solicita.
- El Ayuntamiento garantiza la puesta en marcha de medidas correctoras en la entidad que garanticen la no repetición de la situación de acoso:
 - Reforzar la formación a la plantilla.
 - Formar al personal directivo y mandos intermedios para detectar conductas inadecuadas y frenar este tipo de conductas.

11. Seguimiento del protocolo.

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de los expedientes con los resultados de los procedimientos, resoluciones, alegaciones, etc. con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento del protocolo en el que se incluirán:

- Indicadores desagregados relacionados con las medidas preventivas:
 - Actuaciones difusión del protocolo realizadas.
 - Acciones de sensibilización, información y formación para la plantilla desarrolladas y número de participantes según sexo.



- Acciones formativas para responsables de equipos, mandos intermedios y para las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial llevadas a cabo y n.º de participantes según sexo.
 - Número de actuaciones de difusión del compromiso de la entidad y del protocolo dirigidas a la ciudadanía y entidades suministradoras.
 - Número de contratos suscritos con otras entidades con cláusulas que incorporen el respeto a los protocolos de acoso del Ayuntamiento.
 - Número y tipo de acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y entidades y empresas colaboradoras externas, etc.
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de actuación:
- Número de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo recibidas y tramitadas.
 - Procedimientos de investigación desarrollados.
 - Resultados encontrados, procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo y medidas correctoras puestas en marcha.
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de intervención frente al acoso de personas externas.
- Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo recibidas hacia ciudadanos/as o trabajadores/as de empresas o entidades externas por
 - Número de expedientes abiertos por cometer infracciones leves.
 - Número de amonestaciones y/o suspensiones del servicio.
 - Número de personas expulsadas del local.

Este informe se presentará a la Alcaldía, a la representación legal de la plantilla.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y/O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. Presentación.

Cuando hablamos de derechos LGTBI en el ámbito laboral, hablamos de la necesidad de crear espacios seguros en los centros de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no suponga un factor de riesgo en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI. Con frecuencia los derechos laborales de las personas trabajadoras LGTBI se ven vulnerados en el ámbito laboral de diferentes formas, desde las mal llamadas “bromas inofensivas” hasta los comportamientos discriminatorios reiterativos en el tiempo que finalmente desencadena en una situación de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género cuyo desenlace afecta a la salud laboral de las personas trabajadoras. La dignidad en las condiciones de trabajo también pasa indiscutiblemente por el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras del colectivo.

Este modelo de protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral, supone una herramienta que tiene como objetivo establecer la base del procedimiento que se debe seguir en casos de LGTBIfobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y nace de la obligatoriedad que establece la reciente aprobación de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en su artículo 15, respecto a medidas en el ámbito laboral.

Ante esta realidad, las personas LGTBI adoptan diversos mecanismos para defenderse y protegerse de la LGTBIfobia, tales como:

- Auto segregación del mercado laboral.
- Ocultar o visibilizarse.
- Renunciar.
- Aplazamiento forzoso de la identidad.

2. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad

y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, suscribe este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

3. Ámbito de aplicación.

1. Las disposiciones se aplican a todas las personas que trabajan en el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, independientemente del vínculo jurídico que las una a éste y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También se debe aplicar a los trabajadores de las empresas subcontratadas por el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.



3. Finalmente, también se debe aplicar a aquellas personas que no forman parte del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientela, entidades proveedoras y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno al Ayuntamiento, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.
5. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

4. Normativa de aplicación.

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
 - Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.
- Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.
 - Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
- Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Las letras h) e i) del artículo 14:
- h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.
 - i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Definiciones.

Será considerado como una conducta discriminatoria: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

- Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio, práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente.
- Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.

- Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.
- Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.
- Victimización secundaria: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.
- Acoso laboral: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas trabajadoras, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.
- Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de

las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes.

menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

- Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

6. Medidas de prevención.

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se comunicará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
 2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
 3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
 5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
 6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
 7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
 8. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...)
7. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

— Composición:

La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de tres personas. Dichas personas serán:



1. Adrián Caperote Álvarez: 1er Teniente Alcalde, Concejal de empleo y desarrollo local, educación, comunicación, festejos y servicios sociales.
2. Belén Pobre Pobre: Rep. Legal de los trabajadores.
3. Sonia Guinea Guinea; Funcionaria de carrera de este ayuntamiento.

— Formación:

Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

— Incompatibilidad:

No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

— Plazo:

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

— Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.



- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

— Sustitución.

Las personas que pertenecen a la comisión investigadora, pueden ser sustituidas de sus funciones en caso de incompatibilidad.

En caso de que produjera dicha situación las personas sustitutas serán las siguientes:

- Rosario González González (cargo político).
- Laura Paz Boyo (trabajadora).
- Julián Ruano Alcón (Policía Local).

8. La reclamación o denuncia de la situación de acoso.

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:
 - a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
 - c) Las organizaciones sindicales con representación en el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
 - d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
2. El Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.
3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

9. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

9.1. Medidas cautelares.

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden

comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

9. 2. Procedimiento preliminar (informal).

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno. La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá. Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueda emprender el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, en el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI 15 a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de 10 días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- El acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal. Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

9. 3. Procedimiento expediente informativo (formal).

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso. Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones. Tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.



- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad. El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente. Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa. En función de esos resultados anteriores, el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera podrá:
 - a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
 - b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 1. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
 2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

10. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.
- d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

- e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género -o de cualquiera de sus miembros-o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en apoyo psicológico, protección a la víctima u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.
- g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

11. Tipificación.

Se considerarán faltas leves:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se consideran faltas graves o muy graves:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

12. Seguimiento y evaluación del protocolo.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo.



A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Revisar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

13. Vigencia.

El Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral estará vigente desde el momento de su firma y posterior publicación a la plantilla. Se revisará siguiendo el procedimiento y se modificará y/o actualizará cuando sea necesario.

14. Disposiciones finales.

Primera. La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor desde la fecha citada y revisándose según el procedimiento de seguimiento establecido.

ANEXO III**PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN EL
AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA VERA****TÍTULO I****Disposiciones Generales****Artículo 1. Objeto.**

1. El presente tiene por objeto la regulación de la modalidad no presencial de teletrabajo en el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera, como sistema de prestación del servicio público no presencial, basado fundamentalmente en el uso de las tecnologías de la información, que supone una mayor optimización de recursos humanos y de espacios, una mayor eficiencia y más moderna organización del trabajo, contribuye a potenciar el servicio público en general y la calidad en el desempeño del mismo y permite una mayor satisfacción laboral, entre otras razones, por su contribución a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal a su servicio.
2. El programa de teletrabajo abordará la prestación de servicios no presenciales, guiándose por los siguientes objetivos:
 - a) Impulsar y fomentar el trabajo en términos de objetivos y no de tiempo de presencia en el centro de trabajo.
 - b) Aumentar el compromiso con la calidad del trabajo y potenciar la productividad.
 - c) Disminuir el absentismo laboral.
 - d) Mejorar los procesos de trabajo del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera
 - e) Reducir costes a través de la optimización de espacios y otras medidas.
 - f) Contribuir a elaborar metodologías y programas de evaluación del desempeño de los/as empleados/as/as públicos/as.
 - g) Avanzar en la modernización, digitalización y conectividad de la administración.
 - h) Contribuir a la culturalización digital de la organización.
 - i) Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal.
 - j) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio.



- k) Fomentar la corresponsabilidad, así como garantizar el principio de igualdad de trato entre hombre y mujer.
- l) Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ll) Facilitar la movilidad geográfica del personal empleado.
- m) Reducir el tiempo total de desplazamiento del personal empleado.
- n) Disminuir el impacto medioambiental y contribuir a la reducción de emisiones de gases.
- o) Utilizar el teletrabajo como mecanismo de prevención de riesgos laborales ante emergencias sanitarias.

Artículo 2. Concepto de teletrabajo y persona teletrabajadora.

1. Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios en la que el personal laboral desarrolla el contenido funcional de sus puestos de trabajo fuera de las dependencias de la Administración, a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico.
2. La prestación de trabajo en la modalidad de teletrabajo tiene como finalidad que un/a trabajador/a pueda realizar las tareas y funciones propios de su puesto de trabajo desde su vivienda familiar o en el lugar libremente elegido por éste/a, redundando en una mayor eficacia laboral, por realizar estas tareas con un mayor grado de satisfacción, al posibilitar que los/as trabajadores/as/as puedan conciliar su vida personal y familiar con la laboral, lo que es posible gracias a la organización del trabajo en función del uso de nuevas tecnologías y de la gestión por objetivos.
3. En esta modalidad de prestación de servicio, que tendrá carácter voluntario para el personal laboral, quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos.
4. Se entiende por persona teletrabajadora el personal laboral que para el desempeño de su puesto de trabajo alterna su presencia en su centro o lugar de trabajo con la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.**

1. El presente reglamento será de aplicación al personal laboral que preste servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y ocupe un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en este reglamento.
2. Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo y cuantas funciones se consideren susceptibles de ser desempeñadas mediante la modalidad de trabajo a distancia, como puedan ser:
 - a. Fe pública electrónica y elaboración de informes: asesoría jurídica, asesoría económica y fiscalización y control económico-presupuestario.
 - b. Estudios y análisis de proyectos y elaboración de informes.
 - c. Gestión de programas económico-presupuestarios y contables.
 - d. Redacción, corrección y tratamiento de documentos, proyectos y normas.
 - e. Análisis, gestión, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones.
 - f. Aquellas otras funciones que, a juicio de la Alcaldía, se consideren susceptibles de ser desempeñadas mediante la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo.
3. No son susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo los puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales, por lo que, con carácter general, no se autorizarán las solicitudes de los/as empleados/as/as públicos/as municipales que ocupen puestos de trabajo con las siguientes características:
 - a. Puestos en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía que conlleven la prestación de servicios presenciales.
 - b. Puestos de Secretaría de despacho o puesto similar.
 - c. Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.

Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.
 - d. Puestos reservados a personal eventual.



Artículo 4. Distribución de la jornada y modalidades de teletrabajo.

Se establecen las siguientes modalidades que habilitan el teletrabajo por parte del personal laboral:

- a. Modalidad ordinaria: Podrán acogerse a esta modalidad los/as empleados/as/as públicos/as municipales que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 5. En todo caso, el porcentaje de jornada de teletrabajo nunca podrá ser superior al cincuenta por ciento de la jornada de trabajo en cómputo anual, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante.

La jornada de trabajo se desarrollará complementariamente mediante teletrabajo y servicios presenciales, sin que en ningún caso la jornada diaria de trabajo pueda fraccionarse para su realización en ambas modalidades. Los períodos o días concretos de prestación de servicios mediante teletrabajo y de forma presencial se fijarán por el órgano competente para dictar la autorización, de acuerdo con el empleado/a público/a, en función de las necesidades del servicio y de la programación de las tareas.

Los periodos en que deban prestarse servicios a través de teletrabajo se fijarán en la resolución de autorización, sin perjuicio de que por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio, se puedan modificar por acuerdo entre la persona empleada y el órgano competente para dictar la autorización.

- b. Modalidad extraordinaria: Consiste en aquella modalidad de teletrabajo de carácter voluntario, reversible y revocable que se establece por un tiempo determinado mientras persista la condición excepcional que la motiva. Podrá ser solicitada por el personal laboral si se da alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por enfermedad grave puntual y temporal de cónyuge, ascendiente o descendiente en primer grado por consanguinidad o por afinidad, o de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal.
- b) Por patología inhabilitante grave de desarrollar actividad normal de cónyuge, ascendiente en primer grado por consanguinidad o por afinidad o descendiente en primer grado por consanguinidad, o de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal.
- c) Por permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave a que hace referencia el artículo 49.e) del TREBEP. El personal municipal que pueda solicitar el permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, y cuando se reúnan las condiciones para otorgarle aquél, podrá optar por solicitar teletrabajo siempre que solicite una reducción de jornada no superior a la mitad de aquella.



- d) Por embarazo de la empleada pública, a partir del quinto mes de gestación.
- e) Por mujeres víctimas de violencia de género.
- f) Por casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Por casos de acoso laboral, mientras se resuelva el expediente abierto al efecto.

Cuando concurren las circunstancias descritas, podrá autorizarse por la Alcaldía, en su condición de jefatura de personal, de manera individual y excepcional, jornadas de teletrabajo para el personal laboral, por un periodo de tiempo determinado y sin posibilidad de prórroga, previa solicitud voluntaria del mismo, cuyo puesto de trabajo se desarrolle fundamentalmente utilizando equipos de proceso de información.

En esta modalidad no será preceptivo cumplir la totalidad de requisitos previstos en el artículo 5 del presente reglamento, pudiendo disfrutar el personal laboral del teletrabajo por el tiempo estrictamente necesario, siempre que se mantengan las circunstancias que motivan su otorgamiento y no se menoscabe el funcionamiento de los servicios públicos esenciales la entidad local.

La duración de esta modalidad de teletrabajo se extenderá hasta que desaparezcan las causas de que la motivan y, como máximo, hasta seis meses de duración, salvo en los casos de cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que tendrá la misma duración que el permiso por dicha causa y el de mujer trabajadora embarazada que durará hasta que pase a la situación de prestación por nacimiento y cuidado de menor.

- c. Modalidad emergencia: Podrán acogerse a esta modalidad el personal laboral cuando concurra una situación de emergencia sanitaria (epidemias, pandemias...), declaración de alerta terrorista, declaración del estado de alarma, excepción y sitio u otras circunstancias de naturaleza análoga, siempre que el Gobierno de la Nación o el Gobierno Autonómico recomienden utilizar esta fórmula de prestación de servicios. En esta modalidad no será preceptivo cumplir la totalidad de requisitos previstos en el artículo 5 del presente reglamento, pudiendo disfrutar del personal laboral del teletrabajo de manera ininterrumpida y por el tiempo estrictamente necesario, siendo necesario que se mantengan las circunstancias que motivan su otorgamiento y no se menoscabe el funcionamiento de los servicios públicos esenciales la entidad local.

TÍTULO II

De los requisitos y procedimiento para acceder al teletrabajo

Artículo 5. Requisitos de participación.

1. Podrán solicitar la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento que reúna los siguientes requisitos:



- a) Estar en situación de servicio activo.

No obstante, la solicitud de acceso al teletrabajo podrá formularse desde situaciones administrativas distintas a la de servicio activo que conlleven reserva del puesto de trabajo. Si la persona solicitante resulta seleccionada para la prestación del servicio en esta modalidad, deberá incorporarse a su puesto de trabajo solicitando el reingreso desde la situación administrativa en la que se encuentre. En este último caso, si la persona no solicita el reingreso a su puesto de trabajo, será excluida del procedimiento, por lo que no accederá al teletrabajo.

- b) Desempeñar un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser prestado en la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del presente reglamento.
- c) Tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos teóricos y prácticos, que requiere el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo.
- d) Tener implantado en el lugar donde vaya a desarrollar su trabajo, un sistema de conexión informática, suficiente y seguro para que pueda desempeñar en el mismo las tareas propias de su puesto de trabajo en idénticas condiciones a cómo serían ejecutadas en el centro de trabajo.

En ningún caso, se autoriza el uso de conexiones a Internet ofrecidas por tiendas, hostelería, lugares públicos u otros tipos de establecimientos comerciales y, en general, de aquellas redes de comunicaciones compartidas al público en general o cuando la seguridad de la comunicación esté en riesgo.

En cualquier caso, el personal pondrá los medios que sean necesarios para garantizar la confidencialidad de la emisión y recepción de datos, y dar cumplimiento a las normas vigentes sobre protección de datos de carácter personal. El equipo será instalado por el/la empleado/a, contando con el asesoramiento y la ayuda técnica precisa si fuera necesario en la instalación del equipo y en su mantenimiento, y se potenciará el uso de clientes ligeros, con las siguientes medidas de seguridad: sin almacenamiento local y evitando la impresión local.

A la vista de las características del trabajo a desempeñar, el equipo informático necesario deberá ser proporcionado por el Ayuntamiento. El personal participante mantendrá este equipo informático en el mismo estado y con la misma configuración que tenía en la entrega. Finalizado el programa de trabajo a distancia, el equipo informático proporcionado en su caso deberá ser devuelto al Ayuntamiento.

En caso de que se produzca un mal funcionamiento en el equipo informático o en las aplicaciones instaladas en él que impida el trabajo en el domicilio y que no pueda ser



solucionado el mismo día, la persona interesada deberá reincorporarse a su centro de trabajo al día siguiente (y, excepcionalmente a la mayor brevedad, si estuviera justificado la dificultad para desplazarse) reanudando el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia cuando se haya solucionado el mencionado problema de carácter técnico. Como medida preventiva, puede acordarse la posibilidad de contar con un equipo informático de reserva suministrado por el/la empleado/a, ante la posibilidad de fallo en el equipo corporativo. Para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, la Administración y la persona teletrabajadora se facilitarán mutuamente un número de teléfono de contacto. El cumplimiento de los requisitos establecidos en este artículo deberá mantenerse durante todo el período de tiempo en el que la persona empleada pública preste su servicio en la modalidad no presencial.

e) Cumplimentar una declaración responsable en la que se indique que el espacio en el que se va a trabajar reúne los requisitos relativos a seguridad y salud en el trabajo, teniendo éste la consideración de oficina a distancia.

2. El cumplimiento de los requisitos establecidos en este artículo deberá mantenerse durante todo el periodo de tiempo en el que el personal laboral preste servicios en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 6. Procedimiento de acceso al teletrabajo.

1. El procedimiento de autorización para la prestación de servicios mediante teletrabajo se iniciará a solicitud del personal laboral. La solicitud deberá presentarse por medios electrónicos a través de formulario o modelo habilitado al efecto, indicando específicamente la duración y las jornadas diarias que desea realizar en la modalidad de teletrabajo.
2. Previa comprobación de la concurrencia de los requisitos establecidos en este reglamento, la autorización corresponderá al Sr. Alcalde/sa del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva, dado que desempeña la jefatura de personal, debiendo dictar y notificar resolución motivada sobre la autorización o denegación de la solicitud de teletrabajo en el plazo máximo de diez días hábiles. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa legitima al interesado que hubiera deducido la solicitud para entenderla estimada por silencio administrativo.
3. La resolución desestimaré la solicitud en los casos del personal excluido al que hace referencia el artículo 5 cuando se incumplan los requisitos para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo o cuando concurren necesidades de los servicios debidamente justificadas. La resolución de autorización fijará la duración de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, el número de jornadas diarias a realizar en modalidad de teletrabajo e identificaré a la persona que ejercerá la supervisión.



4. La resolución que autorice la prestación de la jornada en la modalidad no presencial podrá quedar sin efecto, tanto a petición del personal laboral, como a instancia del Ayuntamiento de Villanueva, ya sea por necesidades del servicio, incumplimiento de los objetivos establecidos, así como por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable. En todo caso, la resolución que deje sin efecto el teletrabajo, previa audiencia del empleado/a público/a, deberá ser motivada.

Artículo 7. Criterios preferentes de autorización.

1. Cuando hubiera varios/as empleados/as laborales que deseen prestar el servicio mediante jornada no presencial y pertenezcan a la misma unidad de trabajo y por cuestiones de organización administrativa no fuera viable otorgar dicha modalidad de trabajo a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre el personal laboral y el Ayuntamiento, se valoraran preferentemente, las siguientes circunstancias debidamente acreditadas:
 - a) Conciliación de la vida familiar y personal con la laboral: que tengan a su cargo hijos menores de 12 años, personas mayores de 65 años que precisen cuidados continuados, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, familiares con enfermedad grave hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - b) Personal laboral con discapacidad.
 - c) Personal laboral víctimas de violencia de género.
 - d) Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público.
 - e) Realización por parte del personal laboral de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo.
 - f) No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado.
2. Las referencias que en el apartado anterior se hacen a hijos se entenderán hechas también a aquellas personas que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del personal laboral como de su cónyuge o pareja de hecho.
3. Se entiende por personas con discapacidad a aquellas que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, o que tengan tal consideración en los términos que establece el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.



La preferencia por esta causa se ejercitará poniendo en relación el grado de discapacidad con la puntuación obtenida en los apartados de movilidad reducida y necesidad de concurso de tercera persona reconocida en la correspondiente resolución administrativa. Asimismo, las referencias que en este apartado se hacen al parentesco en grado de afinidad incluyen también el parentesco entre el empleado/a público/a y los parientes por consanguinidad de su pareja de hecho.

Artículo 8. Causas de denegación.

1. Las solicitudes para el cumplimiento de jornada en su modalidad de no presencial podrán ser denegadas por algunas de las siguientes causas debidamente justificadas:
 - a) Por no reunir el/la empleado/a los requisitos establecidos en el artículo 5 del presente reglamento.
 - b) Por cambio de puesto de trabajo.
 - c) Por necesidades del servicio.
 - d) Por limitaciones tecnológicas de las infraestructuras tecnológicas o la imposibilidad de garantizar la conectividad en el lugar de teletrabajo.
 - e) Por la no aceptación voluntaria del contenido íntegro del presente Reglamento.
 - f) Por cualquier otra causa debidamente justificada.
2. La autorización para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial podrá suspenderse temporalmente por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio.

TÍTULO III

De las condiciones del teletrabajo

Artículo 9. Organización, supervisión y duración de la jornada.

1. Corresponderá al Sr. Alcalde/sa del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Vera determinar las tareas concretas que éstos/as trabajadores/as (acogidos al teletrabajo) deberán realizar en esta modalidad de prestación de servicios, y la realización del seguimiento del trabajo desarrollado durante la misma de acuerdo con los objetivos y resultados a conseguir, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medición que permitan comprobar que tales objetivos se han cumplido.
2. El cumplimiento de la jornada de trabajo bajo la modalidad no presencial será fijado por acuerdo entre la Administración y el personal laboral según aconseje la mejor prestación del servicio.



3. Con carácter general, el control del trabajo se realizará atendiendo al cumplimiento de objetivos o la consecución de resultados.
4. Finalizado el teletrabajo, la persona teletrabajadora volverá a prestar servicios de acuerdo con la jornada presencial que tenía asignada previamente y en los términos y régimen jurídicamente aplicable en el momento de su incorporación a la modalidad presencial.
5. Corresponderá a la jefatura de personal o responsable de la unidad del personal que preste servicios en régimen de teletrabajo, determinar los objetivos, los resultados clave y el nivel de cumplimiento alcanzado, que éstos deberán lograr en esta modalidad de prestación de servicios, y la realización del seguimiento del trabajo desarrollado durante la misma de acuerdo con los objetivos y resultados a conseguir, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medición que permitan comprobar que tales objetivos se han cumplido.

Artículo 10. Régimen de teletrabajo.

1. El personal laboral sujeto al régimen de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera y no sufrirá variación alguna en sus retribuciones. El teletrabajo, no obstante, es compatible con la solicitud de reducción de jornada en las mismas condiciones que el resto de trabajadores/as.
2. El personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tiene derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y se le tiene que garantizar, fuera de la franja horaria de disponibilidad establecida, el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal.

Artículo 11. Equipamiento, protección de datos y prevención de riesgos.

1. El Ayuntamiento de Villanueva de la Vera suministrará al personal el equipamiento informático para poder desempeñar sus funciones en modo teletrabajo: un ordenador portátil, funda y ratón.

Durante el tiempo que dure el teletrabajo, la persona usuaria se responsabilizará de custodiar y devolver en las mismas condiciones el equipamiento que le ha sido prestado. La persona empleada se comprometerá también a aplicar todas las actualizaciones de seguridad de Windows que se vayan publicando y que son necesarias para mantener en buen uso del equipo.

En el caso de que se determine que la deficiencia o desperfecto ha sido por un mal uso y/o negligencia, la persona empleada estará obligada a asumir el coste de reparación o reposición del equipo.



El/la empleado/a se comprometerá a no destinar el equipo informático para fines distintos del trabajo y hacer un uso adecuado del mismo.

2. La conexión con los sistemas informáticos del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera deberá llevarse a cabo a través de los sistemas que éste determine para garantizar la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la comunicación garantizando el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad. Para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, la Administración y el/la empleado/a se facilitarán mutuamente un número de teléfono de contacto. Los/as empleados/as/as que adopten la modalidad de teletrabajo aportarán una línea de acceso a Internet que cumpla con las características que defina el Ayuntamiento.
3. El Servicio de Prevención y Salud Laboral facilitará al personal laboral que se acoja a la modalidad de teletrabajo, la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud.

Los/as empleados/as/as acogidos/as a la modalidad de teletrabajo deberán aplicar, en todo caso la formación e información facilitada por el Servicio de Prevención y Salud Laboral con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de

Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de la autoevaluación realizada voluntariamente por el/la propio/a empleado/a, que firmará una declaración responsable en la que acredite que el puesto de trabajo destinado a teletrabajo cumple con las indicaciones realizadas por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

4. A los efectos de contingencias profesionales, será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
5. El personal municipal en situación de teletrabajo tendrá las mismas obligaciones de confidencialidad, tratamiento de los documentos y datos personales como cuando acceden en modo local desde las instalaciones municipales. Por lo tanto, todo personal municipal al que se le conceda el teletrabajo estará obligado al cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En el caso de que una persona empleada incumpla sus obligaciones aquí indicadas o en la legislación o normativa aplicable, deberá responder de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente, conforme a lo dispuesto en las leyes españolas en materia laboral, mercantil, administrativa, civil o penal que correspondiera.
6. Los sistemas de firma electrónica a utilizar en el teletrabajo, en todo caso, garantizarán el cumplimiento de la normativa de aplicación en esta materia, referenciada en el Esquema Nacional de Interoperabilidad y conforme a la Norma Técnica de Interoperabilidad de Firma Electrónica.

**Artículo 12. Sistemas de control horario.**

1. El Ayuntamiento de Villanueva establecerá y adaptará los mecanismos de comprobación del cumplimiento horario.
2. La prestación de servicios mediante las modalidades de régimen de teletrabajo no supondrá menoscabo de la jornada y horario de cada empleado/da municipal. La jornada de trabajo en las modalidades de régimen de teletrabajo será la misma que la regulada en el acuerdo laboral y convenio colectivo para la jornada presencial en sus diferentes especialidades, respetándose los márgenes de flexibilidad en el inicio y finalización de la misma, siendo obligatorio mantener la conexión y un período ininterrumpido de trabajo según el tronco obligatorio de cada horario.

Artículo 13. Incorporación a la modalidad presencial

A la finalización de la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, el/la empleado/a público/a se incorporará a la modalidad presencial con el régimen de jornada que desarrollaba el día anterior al inicio de la prestación del servicio mediante la modalidad de teletrabajo.



ANEXO IV

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN MUNICIPAL: FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS E INCENDIOS FORESTALES. AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA VERA – MARCO PLATERCAEX / INFOEX.

1. Objeto y alcance.

Establecer las normas de actuación para el personal del Ayuntamiento de Villanueva de la Vera ante situaciones de emergencia por meteorología adversa e incendios forestales, garantizando la seguridad de los empleados y la coordinación con el 112 Extremadura.

2. Niveles de alerta y coordinación.

El personal actuará según las fases del PLATERCAEX:

- Fase de Alerta: Seguimiento de avisos oficiales. Preparación de recursos y maquinaria.
- Fase de Emergencia (Niveles 0, 1, 2): Movilización del personal según el Plan de Emergencia Municipal (PEM) bajo mando de la Alcaldía o Protección Civil.

3. Actuación ante incendios forestales (marco INFOEX).

Dada la ubicación de Villanueva de la Vera en Zona de Peligro, el personal seguirá estas pautas:

3.1. Personal de Exterior (Obras, Servicios y Mantenimiento).

- Prevención (Época de Peligro Alto): Prohibido el uso de maquinaria que genere chispas (radiales, desbrozadoras de cuchilla) en áreas de interfaz forestal sin autorización y medidas de extinción propias.
- En caso de Avistamiento: Notificación inmediata al 112. Indicar ubicación exacta del humo y tipo de vegetación.
- Seguridad (Regla OACEL): Establecer siempre Observación, Atención, Comunicación, ruta de Escape y Lugar seguro (zonas sin vegetación o ya quemadas).
- Evacuación: Huir de forma lateral al avance del fuego o en dirección contraria al viento. No subir laderas arriba si el fuego asciende; buscar zonas llanas o descendentes hacia el casco urbano.

3.2. Personal de Interior (Oficinas y Dependencias).

- Confinamiento Preventivo: Ante la llegada de humo o cenizas, se cerrarán ventanas, puertas y tomas de aire exterior de los sistemas de climatización.



- Apoyo Logístico: El personal de interior preparará la apertura de dependencias (polideportivo, casa de cultura) en caso de que el INFOEX ordene albergue provisional por evacuaciones.

4. Actuación ante fenómenos meteorológicos adversos (FMA).

4.1. Personal de Interior.

- Confort Térmico: Mantenimiento de climatización entre 17°C y 27°C.
- Protección de Equipos: Ante riesgo de tormenta o inundación, desconectar equipos informáticos y elevar archivos sensibles del suelo.
- Teletrabajo: Autorización de teletrabajo en Nivel Rojo si el desplazamiento supone un riesgo vital.

4.2. Personal de Exterior.

- Calor Extremo: En avisos Naranja/Rojo, se prohíbe el trabajo físico intenso en exteriores de 12:00h a 19:00h. Hidratación constante y pausas obligatorias en sombra.
- Lluvias y Vientos: Suspensión de trabajos en altura. Limpieza inmediata de sumideros e imbornales críticos en el casco urbano.

5. Instrucciones generales de evacuación.

Si la dirección de la emergencia ordena la evacuación total del centro de trabajo:

1. Mantenga la calma y camine hacia la salida señalizada más cercana.
2. No recoja objetos personales voluminosos.
3. Cierre la puerta al salir de cada estancia para frenar la propagación de humo.
4. Punto de Encuentro: Todo el personal se reunirá en la Plaza de Aniceto Marinas para el recuento.
5. Comunicación: Ningún empleado abandonará el punto de encuentro hasta que el responsable de seguridad confirme que está localizado.
6. Teléfonos de Coordinación:
 - Emergencias (Extremadura): 112.
 - INFOEX (Incendios): 112.
 - Policía Local/Ayuntamiento: 606 087 065 / 927566002.



RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2026, 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 II Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata y sus trabajadores. (2026062373)

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata y sus trabajadores (código de convenio 10001022012005), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 4 de septiembre de 2026, de una parte, por los representantes de la mancomunidad y, de otra, por los miembros designados del comité de empresa en representación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio, el cual fue ratificado por la Asamblea de la Mancomunidad en sesión ordinaria celebrada el 10 de septiembre de 2026, 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, en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que 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, 14 de septiembre de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



II CONVENIO COLECTIVO MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA DE GATA Y SUS TRABAJADORES

ÍNDICE

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Cláusula de no discriminación.

CAPÍTULO II. RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. Principios generales.

Artículo 9. Conversión de plazas laborales en fijas.

Artículo 10. Política de empleo público.

Artículo 11. Clasificación de personal.

Artículo 12. Relación de puestos de Trabajo.

Artículo 13. Oferta de empleo público.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 15. Traslados.

Artículo 16. Carrera profesional.

Artículo 17. Promoción interna.

Artículo 18. Funcionarización.



Artículo 19. Teletrabajo.

Artículo 20. Comisión de servicio.

Artículo 21. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 22. Registro general de personal.

Artículo 23. Jornada laboral y descanso diario.

Artículo 24. Descanso semanal.

Artículo 25. Justificación de ausencias.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 26. Normas generales y comunes.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Artículo 28. Sueldo.

Artículo 29. Trienios.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Artículo 31. Complemento de destino.

Artículo 32. Complemento específico.

Artículo 33. Gratificaciones.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Artículo 35. Indemnizaciones por razón del servicio.

CAPÍTULO IV. PERMISOS Y SITUACIONES.

Artículo 36. Vacaciones.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Artículo 39. Situaciones administrativas.

**CAPÍTULO V. DERECHOS SOCIALES.**

Artículo 40. Garantías.

Artículo 41. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

Artículo 42. Jubilación especial.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 43. Formación profesional.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 44. Principios generales.

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 46. Funciones del Comité de salud laboral.

Artículo 47. Equipos y medios preventivos.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 48. Comité de Empresa o Delegados de personal.

Artículo 49. Garantías.

Artículo 50. Secciones Sindicales.

Artículo 51. Bolsas de horas.

Artículo 52. Asambleas Generales.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 54. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 55. Faltas disciplinarias.

Artículo 56. Sanciones.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

Artículo 58. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

**CAPÍTULO X. IGUALDAD.**

Artículo 59. Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y Protocolo LGTBI.

Artículo 60. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Artículo 61. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

CAPÍTULO XI. CATÁSTROFES NATURALES.

Artículo 62. Medidas ante catástrofes naturales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera. Equiparación de parentesco por afinidad.

Disposición Adicional Segunda.

Disposición Adicional Tercera.

Disposición Adicional Cuarta.

Disposición Adicional Quinta.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición Transitoria Primera.

Disposición Transitoria Segunda.

Disposición Transitoria Tercera.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.



CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad Integral de Municipios Sierra de Gata, de conformidad con el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa aplicable.

Artículo 2. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Este Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación legal de la Mancomunidad y la representación legal del personal laboral.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad Integral de Municipios Sierra de Gata por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que los/as trabajadores/as realicen sus funciones.
2. Todo el territorio de los municipios que integren la Mancomunidad.
3. A los/as empleados/as públicos/as con una antigüedad continuada inferior a doce meses, les será de aplicación, en todo, salvo el capítulo V del presente convenio colectivo.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos retroactivos a partir del 1 de Enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose automáticamente hasta la aprobación de uno nuevo, salvo denuncia expresa con tres meses de antelación.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y vigilancia del Convenio, con funciones de mediación y conciliación en los conflictos derivados de su aplicación.

1. En el plazo de 30 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por dos miembros en representación de los/as trabajadores/as y el mismo número de representantes de la Mancomunidad.



2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, y establecerá su Reglamento de Funcionamiento Interno.
3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor con voz, pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.
4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:
 - a. Velar por el cumplimiento de lo establecido en este Convenio.
 - b. Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si cualquiera de las partes discordantes solicita expresamente la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - c. Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto que pudiera plantearse entre las partes.
 - d. Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
 - e. Denuncia del incumplimiento del Convenio.
 - f. La Mancomunidad negociará con los representantes legales de los trabajadores los aspectos retributivos de la relación de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como todos aquellos aspectos en los que se modifiquen las condiciones de trabajo.
 - g. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días hábiles posteriores a su petición. Se establece una reunión dentro del primer trimestre.
6. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.
7. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse por mayoría de ambas partes en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a los/as trabajadores/as afectados y a las Centrales Sindicales firmantes, y en los tabloneros de anuncios y pagina Web, cuando afecte a la pluralidad de los/as trabajadores/as.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el convenio colectivo devendrá ineficaz en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del convenio colectivo, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

Artículo 7. Cláusula de no discriminación.

1. La Mancomunidad se somete al artículo 14 de la Constitución Española y normativa de desarrollo que le resulte de aplicación, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación no autorizada por norma jurídica.
2. Se constituye una Comisión de Igualdad, encargada de aprobar y aplicar un Plan de Igualdad, incluyendo protocolo específico para la igualdad efectiva en el ámbito laboral, sin discriminación por razón de sexo, orientación o expresión sexual. Así mismo, la comisión de Igualdad implantará un protocolo específico que promueva medidas concretas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
3. El principio de igualdad tendrá carácter transversal y será de aplicación a cualquier acto administrativo amparado por el presente Convenio. La Comisión Paritaria podrá conocer de las posibles vulneraciones de este principio, a fin de promover las medidas oportunas para su defensa.

CAPÍTULO II**Racionalización y organización del trabajo****Artículo 8. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo es facultad de la Mancomunidad y su personal directivo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de la participación de la representación legítima del personal, mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a. Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía de la Sierra de Gata.

- b. La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d. Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
 - e. Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes la promoción de los/as trabajadores/as.
 - f. Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
2. Cuando las consecuencias de las decisiones de Mancomunidad puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as, procederá la consulta a la Comisión Paritaria, previsto en la legislación vigente.
3. La política general de Mancomunidad será no realizar privatizaciones, en caso de ser necesarias, previamente deberán ser informadas las centrales sindicales representadas en la mesa general de negociación de los empleados públicos. De producirse la privatización del servicio correspondiente, los/as trabajadores/as a los que se aplique este Convenio Colectivo seguirán dependiendo de Mancomunidad, y nunca, bajo ningún concepto, serán cedidos a ninguna empresa a menos que haya acuerdo entre empresa y trabajadores afectados y siempre les será de aplicación este Convenio Colectivo en todo su articulado. Una vez finalice el acuerdo de colaboración los trabajadores se reincorporarán a su actividad en la Mancomunidad.
4. Serán objeto de informe, consulta y negociación con el sindicato con representación del convenio colectivo de la Mancomunidad de Sierra de Gata, las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, así como las incluidas en el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a o norma que lo modifique o sustituya, así como en la Ley 13/2015, de 8 de abril. De Ley de Función Pública de Extremadura.

Artículo 9. Conversión de plazas laborales en fijas.

Las políticas de Empleo Público durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

1. Reordenación, transformación y distribución del Empleo en cada servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los Empleados/as Públicos y que incrementen sus oportunidades de promoción.



2. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo. La transformación de plazas de carácter temporal en fijos, se llevará a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en las que esta medida pueda resultar adecuada.

Artículo 10. Política de empleo público.

Las Políticas de Empleo Público durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo, estarán presididas fundamentalmente por los criterios de reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los Empleados Públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

Artículo 11. Clasificación de personal.

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
2. Los empleados públicos se clasifican en:
 - a. Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
 - b. Personal eventual.

Artículo 12. Relación de puestos de Trabajo.

1. La RPT indicará, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:
 - a. Centro de trabajo al que pertenece.
 - b. Denominación y características esenciales.
 - c. Tipo de puesto.
 - d. Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
 - e. Retribuciones complementarias asignadas (C. Destino y C. Específico).
 - f. Funciones.
 - g. Organigrama.

2. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la relación de puestos de trabajo. La relación de puestos de trabajo será publicada, entregándose copia a los Sindicatos presentes al Sindicato presente en la Mesa General de Negociación.
3. Corresponde a la Mancomunidad en Pleno aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla y RPT, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a los/as empleados/as públicos/as y habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.
4. Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación. En cualquier caso, deberá estar negociada en el último trimestre de cada año.
5. La Mancomunidad, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará:
 - a. La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
 - b. La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
 - c. Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes. Publicada la oferta pública, en el BOE, la convocatoria de las pruebas deberá realizarse en todo caso antes del 1 de agosto de cada año.
6. En la oferta de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente en relación con la integración laboral de las personas con discapacidad. La Mancomunidad, junto con los/as representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.
7. La Administración negociará con los sindicatos representativos en la mesa de negociación de los/as empleados/as públicos/as, la preparación y diseño de la relación de puestos de trabajo.

Artículo 13. Oferta de empleo público.

1. La Mancomunidad, con la participación de los Representantes Legales de los Trabajadores, aprobará la Oferta Pública de Empleo, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para promoción interna, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica Estatal.



2. La selección del personal deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad. Excepcionalmente, se establecerá el sistema de concurso, previo acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores.
3. Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y a la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas teóricas y/o prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales de selección de personal, en la preparación de las bases de la convocatoria, concurso, etc., estarán presentes como observadores un representante de los Representantes Legales de los Trabajadores con representación en la Mancomunidad, a excepción de las fases y actos en los que se delibere, decida y materialice el contenido de las pruebas, antes de su realización, así como la valoración de las pruebas.
6. La Mancomunidad informará con la debida antelación a los Órganos de Representación del Personal, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios. (pto.1. Art.12. Estatuto Básico del Empleado Público).
7. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.
8. Las vacantes existentes en la plantilla de los/as trabajadores/as podrán cubrirse, con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, podrá nombrarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte de Mancomunidad los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación, mediante publicación en el BOP con comunicación inmediata a todos los Servicios, así como a todas las Organizaciones Sindicales con representación en Mancomunidad. Los sistemas selectivos de personal serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con



carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos. Los sistemas selectivos de personal serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos. Las adscripciones provisionales serán excepcionales y se comunicarán de inmediato a los Órganos de Representación de los/as trabajadores/as.

2. Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan atribuidos este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo. El personal que sea designado para ocupar puesto de libre designación tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran desempeñando con anterioridad a dicho nombramiento.
3. Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con la Mesa General de Negociación y la constitución de comisiones de valoración, debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concursos, siendo aprobado por la Mancomunidad, una vez que el pleno, haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos de trabajo. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios de Mancomunidad, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.
4. Permuta de destino entre personal. Previamente solicitada por la persona interesada, que podrán autorizarse siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza funcional, retribución y categoría idéntica.
5. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión serán cubiertos por el turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir, aquéllos que impliquen jefatura y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de traslados en el que podrán participar los/as trabajadores/as que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
6. Todo Empleado Público que quiera acceder a un concurso de mérito o a algún puesto de libre designación deberá dirigir una solicitud a Mancomunidad, a través del Registro General del mismo, en el plazo improrrogable de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente



al de la publicación de la convocatoria en el BOP Todo interesado/a deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos de trabajo del concurso, evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de una solicitud con otra.

7. Las comisiones de valoración estarán compuestas por la Presidencia, Vocalía y Secretaría, con un número impar de personas, con el mismo número de personas por parte de los representantes de los/las trabajadores/as.
8. Los concursos descritos en los párrafos anteriores, exceptuando los de libre designación, se regirán por las bases negociadas con la representación Sindical y a lo estipulado en el presente artículo.
9. Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, dos meses a partir de la terminación del plazo de presentación de instancias, salvo que en la convocatoria se establezca otro plazo distinto.
10. Resuelta la provisión de puestos de trabajo, bien por concurso o por libre designación, se mandará un extracto de todas las Resoluciones al BOP.
11. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajos descrito en el artículo anterior, se podrán realizar por la Mancomunidad, previa negociación con la representación Sindical, nombramientos en Comisión de Servicios mediante convocatorias publicadas en el tablón de anuncios, que deberá contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, y que durará hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con una duración máxima de seis meses, volviendo a su puesto de origen automáticamente al cumplir dicho plazo. Estos nombramientos se comunicarán al personal representante de los/as trabajadores/as con representación Sindical de la Mancomunidad. Previamente se dictará Resolución de Presidencia comunicando el puesto a cubrir, con los requisitos exigidos que serán publicados en el tablón de anuncios de edictos y comunicación a la representación Sindical firmante del convenio colectivo, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.
12. Al mismo tiempo que se acuerde la concesión de la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida en el artículo anterior. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado, cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.



13. El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo se realizará en comisión de servicio, hasta tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo anterior.

Artículo 15. Traslados.

1. Las vacantes en la Plantilla de Personal de la Mancomunidad serán cubiertas de acuerdo con los procedimientos que de conformidad se determine la relación de puestos de trabajo:
 - a. Todos los puestos de trabajo serán ofrecidos, mediante concurso de traslado, pudiendo optar a los mismos las personas que pertenezcan a la plantilla del personal de la Mancomunidad y estén desempeñando igual puesto de trabajo que el que se pretende cubrir, al menos durante 2 años. La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremados, teniendo en cuenta básicamente la antigüedad. Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario.
 - b. Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán por Promoción Interna, pudiendo participar todo el personal de Mancomunidad siempre que hayan permanecido en su puesto de procedencia un mínimo de dos años y reúnan los requisitos establecidos en la RPT. En el baremo se tendrán en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y la experiencia en la misma área funcional.

Artículo 16. Carrera profesional.

La promoción profesional a través de la carrera profesional podrá ser negociada con la Administración.

Artículo 17. Promoción interna.

1. Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ofertarán a turno de promoción interna, en los que podrán participar los/as trabajadores/as fijos que hayan permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:
 - a. Sean del mismo grupo.
 - b. Sean de distinto grupo.
2. En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante pruebas objetivas y concurso de méritos debidamente baremados.



3. La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso, según los criterios que se establezcan.
4. En los procesos de promoción interna se eximirá a los/as aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.

Artículo 18. Funcionarización.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por trabajadores/as, podrán realizarse convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización de trabajadores/as que se encuentren en los citados puestos de trabajo, de Convenio Colectivo con los siguientes méritos:

1. Las pruebas selectivas consistirán en una prueba de carácter práctico y una fase de concurso de méritos.
2. El personal que no supere dichas pruebas o decidiera permanecer en el régimen laboral se mantendrá en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando con el carácter de "a extinguir" sin menoscabo de su derecho a la promoción de profesional o su traslado a otros puestos.
3. Se garantizará la participación sindical en las convocatorias y proceso de funcionarización.

Artículo 19. Teletrabajo.

Se cumplirá lo establecido en la Legislación Laboral vigente (Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o Norma o Ley que lo modifique o sustituya).

Artículo 20. Comisión de servicio.

En todo lo concerniente a las comisiones de servicio, se cumplirá lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 21. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. La Presidencia previa comunicación a él/la responsable del Área de Personal, habilitará provisionalmente a personal para desempeñar puestos de superior o inferior categoría por necesidades del servicio. Esta circunstancia deberá ser comunicada, dentro de los cinco días laborales siguientes, al departamento de personal si lo hubiere, y éste a su vez por escrito, a los representantes Sindicales y al trabajador o trabajadora afectada.



2. Para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
3. En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad laboral a propuesta de la Jefatura del Servicio y ratificada por la Presidencia. En todos los supuestos, la Mancomunidad estará obligada a informar a los Representantes Sindicales.
4. Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría:
 - a. Se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.
 - b. En el caso de trabajo de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.
 - c. Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría, el personal al servicio de la Mancomunidad sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones íntegras que viniese devengando en dicha situación.
 - d. En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del personal trabajador, procurando la Mancomunidad que el cambio sea voluntario.

Artículo 22. Registro general de personal.

Todo el personal al servicio de la Mancomunidad se inscribirá en el Registro General del Personal y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

Artículo 23. Jornada laboral y descanso diario.

1. La jornada de trabajo será, en cómputo anual, la misma que se fije para los empleados públicos de la Administración General del Estado, siendo realizada preferentemente de forma continuada, a excepción de los centros con sistema de turnos, siempre dependiendo de la organización del servicio y respondiendo al criterio de facilitar la atención a la ciudadanía.
2. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por los jefes de los distintos servicios o departamentos, Presidencia y de acuerdo con los representantes Sindicales y antes del día 31 de enero de cada año.



3. El personal trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.
4. El personal trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.
5. Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen 80 horas de trabajo extraordinario anual, la Mancomunidad estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.
6. El tiempo utilizado para desplazamiento por razones de servicio, se contabilizará como tiempo de jornada laboral a todos los efectos.
7. El personal trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo y no podrá afectar la prestación de los servicios.
8. La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.

Artículo 24. Descanso semanal.

1. Los/as empleados/as públicos/as de la Mancomunidad con turnos rotatorios disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso semanal, preferentemente en sábado y domingo. Deberá descansar, preferentemente al menos un fin de semana de cada dos. En los centros y servicios con horario fijo diurno, que no sea imprescindible trabajar el sábado o el domingo, el descanso se disfrutará en estos días.
2. Sin perjuicio de los horarios especiales que correspondan a determinados servicios, los/as trabajadores/as con turno fijo diurno de mañana, podrán acogerse al horario flexible, que consistirá en la obligación de permanecer en su puesto de trabajo de 9:00 h a 14:30h. Pudiéndose prestar la parte variable flexible del horario 16:00h a 18:00.
3. Los/as empleados/as públicos/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada.
4. Los/as empleados/as públicos/as que tengan hijos/as con alguna discapacidad, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.



5. Excepcionalmente, previa autorización del Presidente de la Mancomunidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales

Artículo 25. Justificación de ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su posterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.
2. Cabe la posibilidad de ausentarse del trabajo por un número máximo de tres días, cuando el trabajador aporte justificante de enfermedad expedido por el Sistema Sanitario Público, en el que se especifique los días que precise de reposo.
3. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Régimen de retribuciones de los empleados públicos

Artículo 26. Normas generales y comunes.

1. Los/las empleados/as públicos/as afectados por este Convenio, serán remunerados por la Mancomunidad según los conceptos y las cuantías que se determine en este Convenio Colectivo debiendo mantenerse siempre dentro de los límites fijados por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación que en cada caso concreto resulte de aplicación.
2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
3. A los/as empleados/as públicos/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.



4. La cuantía de las retribuciones del personal experimentará los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en la Comunidad Autónoma.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as de la Mancomunidad Integral Sierra de Gata son básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas:
 - a. Sueldo.
 - b. Trienios.
 - c. Pagas extraordinarias
2. Son retribuciones complementarias:
 - a. Complemento de destino.
 - b. Complemento específico.
 - c. Gratificaciones.
 - d. Carrera Profesional.
 - e. Complemento de productividad.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a antes del primer día hábil del mes a que corresponda.

Artículo 28. Sueldo.

El sueldo de los empleados de la Mancomunidad será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as Empleados/as Públicos/as, o el que se establezca en el Convenio y/o en la resolución de concesión de subvención para el supuesto de plazas financiadas por cualquier Administración.

Artículo 29. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos según la tabla salarial de personal laboral de la Junta de Extremadura. Si a la



aplicación de este concepto la cantidad resultante fuese inferior a la cobrada anteriormente, la diferencia será acumulada al salario base, o complemento específico, según proceda, para no generar pérdida de retribuciones.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de Personal Laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, así como el de funcionario de carrera, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por una cuantía igual a una mensualidad completa, se devengarán en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derecho del trabajador/a en dicha fecha.

Artículo 31. Complemento de destino.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasificarán por niveles, respetando los intervalos por cada grupo de clasificación:

Grupo A1: 22 al 30 (ambos inclusive).

Grupo A2: 20 al 26 (ambos inclusive).

Grupo C1: 18 al 22 (ambos inclusive).

Grupo C2: 15 al 18 (ambos inclusive).

Grupo AP: 13 al 14 (ambos inclusive).

La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma que los sustituya.

Artículo 32. Complemento específico.

1. Por cada puesto de trabajo concreto, tanto en su cuantía como en su tipo, será el asignado por la RPT. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.



2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Mesa de Negociación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado a) de este artículo.
3. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los/as trabajadores/as a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.
4. El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.
5. El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.
6. El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad e incompatibilidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:
 - a. La toxicidad.
 - b. El esfuerzo físico.
 - c. El contagio.
 - d. La turnicidad.
 - e. La nocturnidad.
 - f. El trabajo a la intemperie.
 - g. Festividad.
 - h. Jornada partida.
7. Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el personal trabajador lo solicite.
8. Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.
9. La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.



10. El complemento específico en atención a la dedicación especial será establecido en Mesa General de Negociación de la Comisión Paritaria.
11. Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimenten todos los conceptos retributivos de esta Mancomunidad.

Artículo 33. Gratificaciones.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

1. Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 80 anuales. La Mancomunidad informará trimestralmente a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as del volumen de horas extraordinarias producidas por departamento.
2. Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.
3. El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes y desde las 8 a las 22h. Se compensará al 175% del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205% del precio hora. De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso, incrementados en el doble de la hora normal, acumulándose en días completos.
4. La Mancomunidad informará trimestralmente a los/as representantes de los/as trabajadores/as del volumen de horas extraordinarias producidas por departamentos.

Artículo 35. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean necesitados a realizar por razón del servicio, encomendado y previa autorización de Presidencia, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:
 - a. Dietas.
 - b. Gastos de desplazamiento.



c. Indemnización por residencia eventual.

d. Indemnización especial.

2. Dietas:

a. Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

b. Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

— Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.

— Media dieta si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

— Las cuantías serán las siguientes: Alojamiento 50 €, Dieta Completa 60 €, Media Dieta 30 €.

c. La Mancomunidad abonará, antes del inicio del viaje, al personal que tuviera que desplazarse, al menos el 80% del valor total de las dietas que le corresponden, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago.

3. Gastos de desplazamiento:

a. Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone por los gastos que se le ocasionen la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta de Mancomunidad cuando la Mancomunidad no pusiera medio de transporte y conductor/a a disposición del personal que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro situado fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b. La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrán en su caso el abono del billete o pasaje utilizado. La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente se utilice y la Mancomunidad lo autorice, será lo que marque la legislación vigente.



- c. El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el empleado público.

4. Indemnización especial:

- a. Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al personal trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe.
- b. La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a los Servicios de Personal tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos de Mancomunidad que deban informar, el del Comité de Empresa, y/o, Delegado/a de Personal de Mancomunidad.

CAPÍTULO IV

Permisos y situaciones

Artículo 36. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles anuales. Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el treinta y uno de enero del año siguiente debiendo respetar al menos cinco días hábiles consecutivos (en el supuesto de que en el periodo solicitado estuviera incluido un día festivo, el periodo se prolonga hasta el siguiente día hábil, hasta completar los 5 días). A estos efectos, los sábados no serán considerados como días hábiles. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a. Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- b. Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- c. Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- d. Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente del cumplimiento de la antigüedad referenciada.



2. En el primer cuatrimestre se confeccionará el calendario vacacional por la Jefatura de los diferentes Servicios, debiendo ser comunicado al personal representante de los/as trabajadores/as. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al interesado/a en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido, en caso de no existir se hará por sorteo.
3. El personal trabajador acogido al presente convenio colectivo voluntariamente podrá permutar 15 días de su mes de vacaciones con un compañero/a (se entiende que dentro de su misma categoría).
4. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
5. El personal trabajador de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado/a.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

1. El personal trabajador acogido al presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:
 - a. Por matrimonio o pareja de hecho, que se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, durante el periodo de quince días naturales y consecutivos, anteriores o posteriores al hecho causante, del matrimonio o inscripción. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. Cuando el permiso se disfrute después de la celebración del matrimonio o de la inscripción, si tal hecho acaece en día no laborable, el cómputo se iniciará en el primer día posterior laborable a la celebración o inscripción.



- b. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador/a en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles y dos más si es fuera de la localidad. De familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día. Estos permisos se podrán utilizar dentro de un período máximo de 1 mes desde el hecho causante.
- c. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas, al igual, que el cónyuge y pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente en la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el tiempo indispensable para su realización, así como en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- d. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado, el tiempo indispensable.
- e. Por cambio de domicilio, dos días y tres si es con cambio de residencia.
- f. Por matrimonio de parientes de 1º y 2º grado de afinidad y consanguinidad, dos días naturales más uno si es fuera de la provincia, siendo uno de ellos el día de la celebración.
- g. Para la realización de exámenes, tendrán derecho a disponer libre el día del examen. En caso de que su jornada sea nocturna, podrán disponer libre de la jornada anterior al examen.
- h. Por práctica de interrupción voluntaria de embarazo, el cónyuge tendrá derecho a cinco días naturales, ampliables según las circunstancias.
- i. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar úni-



- camente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- j. La/el trabajadora/r con un hijo menor de 20 meses tendrá derecho a 1,30 horas diarias de ausencia del trabajo, que será aumentada directamente proporcional al número de hijos/as de esa edad; y que podrá disfrutarse, durante la jornada de trabajo. En el caso de que los cónyuges trabajen los dos en el Mancomunidad sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos.
- k. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
- l. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del Municipio, se incrementarán al menos en dos días más. En los casos anteriores deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.
- m. El personal trabajador, tendrá derecho a días de libre disposición para disfrutar según su criterio, comunicándolo con cinco días hábiles de antelación para que se soslayen las necesidades del servicio. Si se comunicara después de los cinco días, quedará a las necesidades del servicio.
- Siete días al año, personal con menos de cinco trienios.
 - Ocho días al año, personal con seis o siete trienios.
 - Nueve días al año, personal con ocho trienios.
 - Diez días al año, personal con nueve trienios.
 - Once días al año, personal con diez trienios.
 - Doce días al año, personal con once trienios.
 - Trece días al año, personal con doce trienios.
 - Catorce días al año, personal con trece trienios.



- Quince días al año, personal con catorce trienios.
- Dieciséis días al año, personal con quince trienios.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente del cumplimiento de la antigüedad referenciada. Cuando por determinadas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el día 31 del mes de enero siguiente.

- n. Los apartados anteriores, en ningún caso, se podrán acumular a los períodos vacacionales.
 - o. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos, permaneciendo cerrado la Mancomunidad, salvo los servicios especiales, que los disfrutarán con posterioridad. Se compensará con un día hábil de permiso retribuido por cada festivo estatal, autonómico o local del calendario laboral del/la Empleado/a Público/a que sea coincidente con sábado y domingo, computable como de trabajo efectivo a efectos de la jornada ordinaria que corresponda cumplir. Estos días tendrán tratamiento homogéneo al régimen establecido para los días de libre disposición. Los festivos estatales coincidentes en domingo que por Ley se pasen al lunes, no generarán el permiso de un día hábil.
 - p. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
 - q. Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
 - r. Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.
2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:
- a. Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de mono parentalidad, por existir una única persona proge-

tora, el permiso será de treinta y dos semanas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



b. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas. Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores. El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. Si fuera necesario el desplazamiento previo de

los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- c. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores. En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al



hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del EBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de



cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.
- e. Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para



tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- f. Se concederán permisos retribuidos para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.
- g. Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las



necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional. Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

- h. No tendrán la consideración de licencias retribuidas la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional para empleo de estos conocimientos adquiridos en el ámbito laboral del Mancomunidad, de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
- i. A propuesta de los representantes Sindicales, con antelación de 5 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, la Mancomunidad podrá conceder a los afiliados/as a aquéllos, permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

1. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo mínima en un octavo o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
2. El empleado público que lleve un mínimo de 2 años al servicio de la Mancomunidad podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a nueve meses, previo informe de la Jefatura del Servicio y comunicado a los representantes sindicales en la Mancomunidad. Este permiso podrá soli-



citarse anualmente. La Comisión Paritaria decidirá y estudiará el caso, el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premios extraordinarios. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal con una antelación de 15 días.

Artículo 39. Situaciones administrativas.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público. Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público cuando los/as empleados/as públicos/as, accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en servicio activo o en alguna de las situaciones previstas en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público. Todo ello, en los términos que establezca, por este orden, la normativa básica estatal, la legislación de función pública de la Comunidad Autónoma y supletoriamente la legislación de los/as funcionarios/as de Administración del Estado.
2. Excedencia para el cuidado de familiares. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos empleados/as públicos/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto de igual retribución. Los/as empleados/as públicos/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
3. Excedencia forzosa.
 - a. Los/as empleados/as públicos/as serán declarados en situación de excedencia forzosa:



- Cuando sean designados/as miembros/as del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros/ as de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.
- Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
- Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros/as de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.
- Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos/as y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros/as de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
- Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- Cuando adquieran la condición de funcionarios/as al servicio de organizaciones internacionales.



- Cuando sean designados/as asesores/as de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.
- b. Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleados/ as públicos/as, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los/as empleados/as públicos/ as que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el Estatuto de los funcionarios/as de las Comunidades Europeas.
- c. Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidada, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente. Tendrán, asimismo, los derechos establecidos en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, se velará para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los/as empleados/as públicos/as que hayan sido nombrados altos cargos, miembros/as del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos Presidente/as/as, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes/as de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados/as o Senadores/as de las Cortes Generales y miembros/as de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos/as empleados/as públicos/as recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca en la normativa vigente para quienes hayan sido Directores/as Generales y otros cargos superiores.
- d. La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se de terminan en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.
- e. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los/as empleados/as públicos/as en situación de excedencia forzosa podrán ser desempeñados entre tanto, por un contrato de interinidad o excepcionalmente en comisión de servicio.



4. Excedencia voluntaria por agrupación familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los/as empleados/as públicos/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
5. Excedencia voluntaria por interés particular.
 - a. Los/as empleados/as públicos/as podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, salvo que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a establezcan una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el/la empleado/a público/a pueda solicitar la excedencia (dichas Leyes determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma). La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente. Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
 - b. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
 - c. El reingreso al servicio activo de los/as trabajadores/as a los que no les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará a través de la participación en convocatorias



de concursos en vacante de la misma categoría profesional y especialidad. También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante de la misma categoría y especialidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes. Los/as trabajadores/as reingresados/as con destino provisional tendrán obligación de participar en los concursos que se convoquen para cubrir puestos en la misma categoría y especialidad, solicitando todos los puestos convocados por orden de preferencia. El incumplimiento por el/la trabajador/a de la obligación de participar en los concursos que se convoquen con el fin de obtener destino definitivo de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, conllevará el pase a la excedencia voluntaria por interés particular. La Comisión Paritaria estudiará si es posible que reingresen aquellos/as trabajadores/as en excedencia cuyas categorías profesionales no se correspondan con las existentes en la Mancomunidad en el momento de solicitar el reingreso, a los efectos de valorar si son categorías similares según lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Excedencia por violencia de género. Los/Las empleados/as públicos/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia el/la empleada/o pública/o tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a cargo.

7. Servicios en otras administraciones públicas:

a. Los/as empleados/as públicos/as que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. En los supuestos de cese o supresión del puesto de trabajo, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración. Se mantendrán en la situación de Servicio en otras Administraciones Públicas en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.



- b. Los/as empleados/as públicos/as en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de empleados/as públicos/as de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.
- c. Los/as empleados/as públicos/as que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de conferencia sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad inter-administrativa, previstos en el artículo 84 del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso. Todo ello sin perjuicio de lo que al efecto disponga para los empleados/as públicos la legislación básica del Estado en esta materia y la legislación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

CAPÍTULO V

Derechos sociales

Artículo 40. Garantías.

1. Los/as empleados/as públicos/as en activo de esta Mancomunidad y sus Organismos Autónomos tendrán los derechos sociales que se determinan en este capítulo, excepto los empleados/as con antigüedad inferior a doce meses.
2. Por la Mancomunidad se designará a su cargo la defensa del/la empleado/a público/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado público al ser la Mancomunidad el demandante.
3. El tiempo que el/la empleado/a público/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupará alguna de las excepciones contenidas en el mismo apartado.

**Artículo 41. Compensaciones o ayudas económico-sociales.**

En caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, maternidad, y riesgo durante el embarazo, la Mancomunidad complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante, para contratos superiores a trece meses.

Se genera una partida de 2500 € anuales que podrá incrementarse en la siguiente partida presupuestaria.

Se constituirá una comisión para atender las solicitudes y estudiar la atención de las mismas, formada por la Administración y los representantes de los trabajadores/as.

1. Por natalidad o adopción: 150 €.
2. Por escolaridad en centros públicos, para la compra de libros de texto y previa presentación de factura original. Según la escala siguiente:
 - a. Educación Infantil 1.er ciclo (0-3 años): 30%.
 - b. Educación Infantil 2.º ciclo (4-6 años): 30%.
 - c. Educación Primaria (1.º a 6.º): 30%.
 - d. ESO, Bachillerato, y FP: 30%.
 - e. Titulaciones universitarias: el 10% en concepto de los créditos de las asignaturas en primera matrícula. Estas ayudas alcanzarán al personal trabajador/a y a los hijos/as que cursen estudios mientras este bajo su tutela. Estas ayudas se recibirán siempre que no se reciban ningún tipo de ayuda, beca o compensación, desde otra administración, pública o privada, quedando suficientemente justificado mediante certificación del Centro Educativo, administración o entidad privada correspondiente. Estas ayudas serán aplicables para estudios en centros públicos.
3. Gafas, dentaduras y otras prótesis, serán igualmente valoradas en la comisión.
4. Por desplazamientos para operaciones o revisiones fuera de la ciudad y una distancia superior a 50 Km: se establecen las siguientes ayudas para el/la enfermo/a y su acompañante que sea necesario y siempre previo aviso y se acompañe a la solicitud el certificado de estancia y los justificantes de los gastos. Sólo podrán recurrir a estas ayudas los/as trabajadores/as que no las tengan contempladas su sistema de previsión social. Billete de tren o autobús, el 100% y cuando utilice coche particular se pagará el kilometraje legalmente

establecido por norma. Sólo podrán beneficiarse de este apartado los casos derivados del sistema público de salud. En el caso de que no existan recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad, éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre. Debe entenderse que estas prestaciones sólo cubren al personal trabajador y a los hijos que estén como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria.

Artículo 42. Jubilación especial.

La Mancomunidad, en virtud de este convenio, podrá sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, siempre que tanto el trabajador/a y la Mancomunidad cumplan los requisitos establecidos en su momento por la Seguridad Social y normativa laboral vigente.

CAPÍTULO VI

Formación y promoción profesional

Artículo 43. Formación profesional.

1. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea, haciendo extensivo a esta Administración los Acuerdos vigentes sobre formación.
2. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:
 - a. Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o Sindical a los que asistan los Empleados o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos, fuese promovida o auspiciada por la Mancomunidad, tendrán derecho los/as empleados/as públicos/as de la mancomunidad a percibir la indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.
 - b. De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 100 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su actividad profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones, considerándose el silencio como

positivo, en caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación del Personal. Los/as trabajadores/as (empleados públicos) comprendidos/as en el ámbito del presente convenio colectivo realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

c. Los/as empleados/as públicos/as podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

d. De formación sindical. El personal representante sindical tendrá derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado/a o inscrito/a a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.

3. Durante el período de vigencia de este convenio colectivo, las partes estudiarán si corresponde establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Administración que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Mancomunidad.
4. Se podrá hacer un plan de reciclaje para los/as trabajadores/as más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir acuerdos con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.
5. Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación del personal vinculado a esta Mancomunidad y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer acuerdos futuros.
6. Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales representativas, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores/as, seguimiento y evolución del plan formativo.
7. Se vinculará la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala, serán convocados por la Mancomunidad, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión de Formación oportuna (en el caso de existir dicha Comisión). Las convocatorias deberán publicarse en el BOP En estos cursos de formación

deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el empleado público y se seleccionarán mediante concurso de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una comisión creada a tal efecto y que contará entre sus miembros a un personal representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas. Quien participe en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

8. Podrá constituirse una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán:
- a. Proponer acciones formativas.
 - b. Elaborar los objetivos del plan de formación.
 - c. Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
 - d. Realizar la selección de los participantes a los cursos.
 - e. Distribuir los recursos y control de los mismos.
 - f. Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
 - g. Promover ayudas o facilidades externas o complementarias de los/as trabajadores/as menos cualificados.
 - h. Gestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (FSE, MEC, etc.).
9. El trabajador deberá remitir una solicitud de participación en la acción formativa a la jefatura de servicio.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. Principios generales.

La seguridad y salud laboral constituyen el principio prioritario en la organización del trabajo.

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley 31/1995 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 46. Funciones del Comité de salud laboral.

Se establecerá lo recogido en el régimen legal vigente.

Artículo 47. Equipos y medios preventivos.

La Mancomunidad garantizará la dotación de equipos de protección individual, uniformes y botiquines conforme a normativa vigente.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales**Artículo 48. Comité de Empresa o Delegados de personal.**

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los/as trabajadores/as, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados/as.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de representación del personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal de la Mancomunidad.
4. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal recibirán de la Mancomunidad el Presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal emitirán informe a solicitud de la Mancomunidad sobre las siguientes materias:
 - a. Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b. Planes de formación profesional.
 - c. Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.



- b. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal conocerán, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
8. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
 9. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
 10. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Mancomunidad.
 11. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal colaborarán con la Mancomunidad para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
 12. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal informarán a sus Representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
 13. Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Mancomunidad señale expresamente carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por la Mancomunidad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.
 14. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.
 15. La Mancomunidad habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente. Asimismo, autorizará a sus miembros el uso de las fotocopadoras de la Manco-



munidad y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo de la Presidencia.

Artículo 59. Garantías.

1. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal como personal representante legal de los/as empleados/as públicos/as, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos.
2. El acceso y libre circulación por las dependencias del Mancomunidad sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
3. La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
4. Ser oído el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores sin perjuicio de la audiencia al interesado/a regulada en el procedimiento sancionador desde la fecha de inicio del expediente sancionador.
5. Con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 40 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
 - a. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Mancomunidad, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
 - b. Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.
 - c. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de la misma candidatura que así lo manifesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación, a favor de los/as empleados/as públicos/as que ocupen los puestos de trabajo previstos en el apartado b).1, artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto o norma que la sustituya.

Artículo 50. Secciones Sindicales.

1. Los/as empleados/as públicos/as afiliados/as/as a un Sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo. Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.



2. Las secciones sindicales, cuyo Sindicato haya accedido al Comité de Empresa o hayan obtenido Delegados/as de Personal y tengan más del 25 por ciento de la representatividad sindical, tendrá derecho a nombrar (3) Delegados/as, los cuales dispondrán de 40 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o acumularlas indistintamente.
3. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de la Mancomunidad, dispondrán de 40 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados/as/as en el Centro de Trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los Servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.
4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:
 - a. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y la Mancomunidad.
 - b. Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados/as/as de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Mancomunidad.
 - c. Ser informado y oídos por la Mancomunidad, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados/as, en reestructuración de plantillas e implantación de sistema de organización del trabajo.
 - d. Tener acceso a la información y documentación que la Mancomunidad ponga a disposición de los sindicatos representativos en la Mancomunidad.
 - e. La Mancomunidad, habilitará a cada sección sindical con un mínimo del 25 por ciento de representatividad sindical, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente.
 - f. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto se instalarán por la Mancomunidad en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los/as trabajadores/as. Al Empleado Público que acceda a liberado, le serán respetados todos sus derechos y condiciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.

Artículo 51. Bolsas de horas.

1. Los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo podrán crear una bolsa de horas sindicales que consistirá en una parte fija, que incluye las horas de los Delegados/as



sindicales y una parte variable, que se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los/as representantes del Personal en sus respectivos Sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

2. La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada Central Sindical con representación pudiendo distribuirla entre los/as trabajadores/as que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquéllos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada personal representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento, así como el número de horas cedidas.
3. El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 125 horas al mes, y para la liberación parcial en 65 horas mensuales. Si se modifica el horario, al pactarse uno nuevo por Convenio Colectivo, igualmente disminuirá dicho crédito.

Artículo 52. Asambleas Generales.

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:
 - a. Los Delegados de Personal.
 - b. Las Juntas de Personal.
 - c. Los Comités de Empresa.
 - d. Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:
 - a. Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.
 - b. Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c. Indicar el orden del día.
 - d. Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Mancomunidad no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.



4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria.

1. Los/as empleados/as públicos/as de la Mancomunidad quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. El personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal de Mancomunidad se regirá por la legislación laboral.

Artículo 54. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
 - b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

- d. Principio de culpabilidad.
 - e. Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 55. Faltas disciplinarias.

- 1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
- 2. Son faltas muy graves:
 - a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
 - b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
 - c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
 - j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
 - p. El acoso laboral.
 - q. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
 - b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
 - c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.
4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 56. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:



- a. Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
 - b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - f. Apercibimiento.
 - g. Cualquier otra que se establezca por ley.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
 3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 58. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.
3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo. El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

CAPÍTULO X

Igualdad

Artículo 59. Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y Protocolo LGTBI.

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

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 discrimi-

nación 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:

1. Acceso al empleo.
2. Estabilidad en el empleo.
3. Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
4. Formación y promoción profesional.
5. Ambiente laboral exento de acoso sexual.
6. LGTBI.

1. Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado 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 de la persona 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.

2. Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

3. 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.



4. 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 las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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. 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:

- a. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- b. Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.
- f. Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- g. Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.



- h. El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Artículo 60. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

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. Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores/as a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.

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. Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus trabajadores/as el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, 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. El derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital podrá ser alterado cuando se den causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Artículo 61. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

La Mancomunidad garantizará la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas trabajadoras por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, conforme a la normativa vigente.

Se promoverá un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad.

1. Medidas de protección y promoción.

- a. Acceso y empleo. Se garantizarán procesos de selección, promoción y provisión de puestos libres de discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI.



b. Condiciones de trabajo Ninguna persona trabajadora podrá ser tratada de forma desfavorable por su orientación sexual o identidad de género.

c. Diversidad familiar Se reconocerán en igualdad de condiciones todos los modelos de familia a efectos de permisos, licencias y derechos sociales.

2. Identidad de género.

a. Se garantizará:

- El respeto al nombre elegido y a la identidad de género manifestada.
- La adecuación de documentos internos, identificaciones y comunicaciones.
- El uso de instalaciones conforme a la identidad de género. Todo ello sin necesidad de requisitos administrativos adicionales.

3. Prevención del acoso LGTBI. Se prohíbe expresamente cualquier conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. La Mancomunidad dispondrá de un procedimiento ágil y confidencial que garantice:

- a. La protección de la persona afectada.
- b. La investigación de los hechos.
- c. La adopción de medidas correctoras.

4. Sensibilización y formación. Se impulsarán acciones de formación y sensibilización dirigidas al personal en materia de igualdad y diversidad LGTBI, especialmente a mandos y responsables de personal.

5. Seguimiento. Las medidas recogidas en este capítulo serán objeto de seguimiento en el marco de la comisión paritaria del convenio, que podrá proponer mejoras y actuaciones adicionales.

CAPÍTULO XI

Catástrofes naturales

Artículo 62. Medidas ante catástrofes naturales.

Se estará a lo dispuesto en el protocolo de actuación ante fenómenos meteorológicos adversos.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición adicional primera. Equiparación de parentesco por afinidad.**

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los/as empleados/as públicos/as, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

GRADOS TRABAJADOR/A – CÓNYUGE/PAREJA						
1º	MADRE	PADRE	HIJOS/AS	HIJOS/AS POLÍTICOS	MADRE POLÍTICA	PADRE POLÍTICO
2º	ABUELOS	HERMANOS/AS	HERMANOS/AS POLÍTICOS	NIETOS/AS	NIETOS/AS POLÍTICOS	ABUELOS/AS POLÍTICOS
3º	TÍOS/AS	TÍOS/AS POLÍTICOS	BISABUELOS/AS	BISABUELOS/AS POLÍTICOS	PRIMOS/AS	PRIMOS/AS POLÍTICOS
4º		SOBRINOS/AS NIETOS/AS	TÍOS/AS ABUELOS/AS	BISNIETOS/AS		

Disposición adicional segunda.

La Mancomunidad entregará copia del presente convenio colectivo a todas las áreas de trabajo de los distintos servicios.

Disposición adicional tercera.

La representación de los/las trabajadores/as y la Mancomunidad negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos de ámbito laboral que afecten a los/as trabajadores/as y Mancomunidad, estando excluidos del mismo los conflictos relativos a relaciones de carácter funcional, se someterá a 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 con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.



2. Los conflictos surgidos durante la negociación de Acuerdo- Convenio Colectivo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de esta.
3. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as.

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 al Mancomunidad, personal representante de los trabajadores y personal trabajador, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de negociación-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/as firmantes de este convenio colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición adicional quinta.

Lenguaje inclusivo, todas las referencias efectuadas en el texto del presente convenio que haga referencia a cualquiera de los géneros, se entienden referida a la totalidad de ellos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Todo gasto de personal, por su carácter de preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución Presidencial, salvo pacto en contrario. En caso de no cumplirse el plazo establecido, será necesaria la presentación a los sindicatos representativos del presente convenio colectivo de una Resolución motivada.

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo la denominación que se empleará para todo el personal dependiente de Mancomunidad será la de Empleado/a Público.

Disposición transitoria tercera.

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar un plan de igualdad siempre que tengan más de 50 personas trabajadoras. Asimismo, cuando se tengan menos de 50



empleados/as estarán obligadas a integrar un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se acuerda el compromiso de que estos planes y medidas estarán elaborados, y serán de aplicación en toda la empresa en el plazo máximo de un año desde la publicación del presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos Acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio colectivo.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

La actividad general que la entidad desarrolla en sus distintos centros de trabajo es de Administración Pública.

1. Objeto.
2. Definiciones.
3. Ámbito de aplicación.
4. Responsabilidad.
5. Factores de riesgo climático por dana. Inundaciones.
6. Factores de riesgo climático por dana. Fuertes vientos.
7. Plan Meteoalerta
8. Sistema Nacional de Protección Civil. Red de Alerta Nacional.
9. Zonas de riesgo potencial significativo de inundación en nuestros municipios.
10. Medidas preventivas específicas en relación a los niveles de alerta.
11. Medidas preventivas generales ante fuertes lluvias, vientos e inundaciones.
12. Medidas de implantación del protocolo.
13. Normativa relacionada.

1. Objeto.

Este documento se ha elaborado, al objeto de que pueda darse cumplimiento a lo requerido en el artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, poniéndose el presente documento accesible a todas las personas trabajadoras afectadas, y que viene a indicar las normas e instrucciones, derivadas de las medidas preventivas generales, a aplicar cuando exista peligro de condiciones meteorológicas adversas (DANA). Disposición final segunda del Real Decreto-ley 8/2024.

2. Definiciones.

¿Qué es una dana?

Dana es el acrónimo de "Depresión Aislada en Niveles Altos". Una dana es un sistema de baja presión o depresión en los niveles altos de la atmósfera, que se ha separado totalmente de la circulación general de la atmósfera, en nuestro caso de la circulación zonal del oeste. Normalmente, aparecen en el hemisferio norte aisladas al sur del flujo zonal establecido en altura.

Estas depresiones en niveles altos pueden permanecer separadas de la circulación general durante días y presentan trayectorias erráticas, pudiendo llegar a ser retrógradas, con movimiento de este a oeste.

Estas situaciones de dana son potencialmente peligrosas sobre todo a finales del verano y el otoño en la zona mediterránea, cuando la temperatura superficial del agua del mar es elevada, lo que favorece mayores desarrollos nubosos, lo que puede dar lugar a lluvias más fuertes que en ocasiones provocan inundaciones.

¿Cómo se forman?

En niveles altos de la atmósfera, a unos 9000 m de altura, aproximadamente, o 300 hPa de presión existen intensas corrientes zonales, las cuales se desplazan a gran velocidad.

En nuestras latitudes, la corriente o chorro que más nos afecta es la corriente polar, más conocida como jet stream o corriente en chorro. Su dirección normalmente es zonal, hacia el este, separando el aire frío polar (al norte) de aire más cálido (al sur).

Este chorro tiene ondulaciones, al igual los ríos en la naturaleza, que tienen meandros. Cuando la corriente en chorro presenta grandes ondulaciones, puede llegar a "estrangularse" y separarse de la circulación. De esta forma, una parte del chorro queda completamente aislada al sur de la circulación general. Se forma por tanto un embolsamiento de aire frío con circulación cerrada en niveles altos y con sentido de giro ciclónico (antihorario en hemisferio norte), es decir, una dana.

De esta forma, tenemos los elementos que definen a una dana:

- Depresión en altura aislada y sin reflejo en superficie, formada en niveles altos.
- Aire frío en zonas medias de la troposfera.

Estas perturbaciones aisladas en niveles altos poseen un ciclo de vida característico, con una circulación propia e independiente y con un desplazamiento anómalo al flujo habitual del oeste.

Inicialmente sólo tienen reflejo en los mapas de altura (a 300 o 500 hPa), pero su señal puede ir propagándose hacia la superficie si la perturbación es intensa y a medida que su movimiento se va haciendo más lento. Cuando el proceso de propagación llega hasta la superficie (se tiene circulación ciclónica también en superficie) hablamos entonces de una Borrasca Fría Aislada (BFA).

¿Por qué pueden ser peligrosas las danas?

Las danas, más popularmente conocidas como gotas frías, son fenómenos muy temidos en España, y especialmente en el área mediterránea por las inundaciones históricas que han dejado.

No obstante, la presencia de una dana no siempre conlleva fenómenos extremos, de igual manera que no siempre que se tienen precipitaciones intensas son provocadas por una dana.

Una DANA es un embolsamiento de aire aislado, con temperatura inferior a la que lo rodea. El peligro potencial aparece cuando este aire frío se encuentra con temperaturas muy cálidas en superficie y, especialmente con temperaturas cálidas en la superficie del agua en el Mediterráneo.

Cuando esto sucede, se crea una gran diferencia de temperaturas en las diferentes capas atmosféricas, es decir, un gran gradiente térmico. Esto crea un perfil muy inestable en la atmósfera, en el cual las masas de aire ascienden con gran facilidad, se saturan de vapor de agua rápidamente y pueden dar lugar a fuertes tormentas con precipitaciones intensas.

Si a este contraste de temperaturas se le suma la humedad y la energía que aporta un Mediterráneo muy cálido tras los meses veraniegos, tenemos como resultado lluvias torrenciales, las cuales frecuentemente provocan inundaciones en estas zonas.

Los episodios de lluvias intensas en áreas de la costa mediterránea propiciados por una DANA son habituales y recurrentes. No obstante, en ocasiones, estos fenómenos que pueden provocar situaciones de meteorología adversa pueden expandirse a otras zonas del interior peninsular.

A modo de ejemplo, la DANA que afectó a las provincias de Almería, Granada y Murcia en octubre de 1973, así como en Valencia y Málaga en 2024 se consideran una de las más destructivas del siglo XX en nuestro país, dejando registros históricos de precipitación (hasta 600 mm en 24 horas) e inundaciones que se llevaron la vida de varias decenas de personas.

3. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a todos los trabajadores de la Mancomunidad, independientemente del tipo y duración del contrato.

Quedan exentos aquellos colectivos cuyo trabajo sea considerado esencial, como pueden ser policías, sanitarios, bomberos, socorristas, y toda aquella categoría profesional que las autoridades competentes consideren "trabajadores esenciales" para efectuar el correcto control de las medidas de prevención y ambientales conforme a la legislación vigente, en cuyo caso se deberán tomar medidas preventivas y correctoras específicas para estos puestos de trabajo, conforme a las tareas a desarrollar.

4. Responsabilidad.

La responsabilidad de la ejecución de este procedimiento en los términos recogidos en el mismo recae sobre el Presidente/a, y/o en el responsable y/o jefes de servicio de los departamentos donde se designen por escrito por parte de la entidad la ejecución del protocolo desarrollado a continuación.

5. Factores de riesgo climático por danas. Inundaciones.

Las inundaciones son uno de los principales riesgos de la naturaleza con consecuencias en la población, incluidas las personas trabajadoras, otros seres vivos y el medio ambiente.

Las precipitaciones intensas, el desbordamiento de los ríos y las averías o roturas de una presa son algunas de sus principales causas.

La cuenca del Tago tiene el clima mediterráneo-continental. Su característica principal es la existencia de una estación seca bien definida y oscilaciones térmicas muy marcadas, lo que genera escasas precipitaciones y altas temperaturas estivales que conllevan severos estiajes.

El clima en Extremadura es mediterráneo continentalizado, excepto en las áreas más elevadas, que presentan clima de montaña. Sin embargo, sus rasgos climáticos se ven suavizados por la influencia marítima, pues tan solo 120 Km separan a Extremadura de la costa atlántica.

La influencia atlántica, la situación meridional y la menor altitud propician unas temperaturas invernales moderadas, generalmente por encima de 6º C de media en enero y amplias zonas

superiores a 8°C. No obstante, la continentalidad se manifiesta en su fuerte amplitud térmica, debida a las altas temperaturas estivales, que superan los 26°C. de media.

En Extremadura existe una importante superficie potencialmente afectable por el fenómeno de la inundación. Si bien, al comparar los datos entre las dos grandes demarcaciones hidrográficas, puede apreciarse una clara dicotomía entre la superficie contenida en el Tajo y el Guadiana. En este sentido, se han contabilizado un total de 27.530,10 ha de zonas de "alto riesgo" en el Guadiana frente a las 3.878,12 ha en el Tajo.

La cuenca del Alagón tiene una superficie de 5.562 km², ocupada por el río Alagón y sus afluentes, ente los que destaca el río Árrago. Esta zona tiene una precipitación media total de 5.115 hm³ /año, que genera una aportación de 2.427 hm³ /año. En la serie de 60 años, el valor máximo de precipitación se presentó en 1955/56 (7.758 hm³ /año) y de aportación en 1978/79 (5.070 hm³ /año), mientras que los valores más bajos lo hicieron en 1944/45 para precipitación (2.547 hm³/año) y en 1991/92 para aportación (559 hm³ /año).

La extensa subcuenca del Alagón-Erjas está drenada por el Alagón como río principal, siendo uno de los afluentes de mayor caudal, puesto que recoge toda la escorrentía de más de la mitad occidental del Sistema Central. Drena las comarcas del Jerte, Tras la Sierra y depresión del Ambroz, de las Hurdes y de la Sierra de Gata, además de una amplia extensión del piedemonte y de la depresión del Alagón. Se trata de una red fluvial con profundos encajamientos, debidos tanto a la dureza del sustrato pizarroso precámbrico o granítico como a las importantes precipitaciones y caudal, a las fuertes pendientes y a la proximidad de sus niveles de base, por lo que han generado intensos y persistentes procesos erosivos. Por todo ello, es una escorrentía orientada por las pendientes y muy canalizada.

Toda la subcuenca está muy regulada por los embalses de Gabriel y Galán y Valdeobispo (Alagón), del Borbollón (Árrago), de la Rivera de Gata y del Jerte.

Es una subcuenca de fuertes contrastes poblacionales y demográficos, puesto que junto a los núcleos más dinámicos (como Moraleja, Coria, Montehermoso, Plasencia, algunos del Valle del Jerte o Hervás) existen otros (Las Hurdes, la Sierra de Gata y, especialmente, en el piedemonte y Riveros del Alagón-Tajo) fuertemente deprimidos y en un proceso de despoblación que parece irreversible.

Las precipitaciones no son muy abundantes, pues no suelen superar los 600 mm., y amplias áreas están por debajo de los 400 mm anuales. Las lluvias son invernales por efecto de la influencia atlántica, y la sequía estival es acusada. En las áreas montañosas, las precipitaciones superan los 700 mm, y las temperaturas son moderadas o cálidas en verano y frías en invierno.

Clasificación de las precipitaciones.

Según la cantidad de agua que caiga en una hora, las lluvias se pueden clasificar en:



— Lluvias fuertes. Entre 15 y 30 litros por metro cuadrado en una hora.



— Lluvias muy fuertes. Entre 30 y 60 litros por metro cuadrado en una hora.



— Torrenciales. Más de 60 litros por metro cuadrado en una hora.

6. Factores de riesgo climático por danas. Fuertes vientos.

A continuación, se detallan algunas medidas y recomendaciones en caso vientos fuertes:

- Para minimizar los efectos de los vientos fuertes en lugares de riesgo es importante mantener permanentemente las instalaciones en buen estado y comprobar que no haya elementos o máquinas que puedan desprenderse o desplazarse fácilmente:
- Mantener en buen estado los sistemas de cierre de puertas y ventanas exteriores.
- Comprobar periódicamente que los elementos situados en terrazas y fachadas del centro de trabajo están bien sujetos y que por efecto de la corrosión no hayan perdido notablemente su solidez y estabilidad (letreros, planchas metálicas, barandillas, elementos de equipos de climatización, marquesinas, etc....). Talar los árboles grandes enfermos o débiles con el tronco afectado.
- Es importante informarse de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento a las indicaciones que se vaya dando la autoridad competente.
- En el centro de trabajo, es recomendable cerrar y asegurar puertas, ventanas o toldos y retirar todos aquellos objetos que puedan caer a la calle y provocar un accidente.
- En caso de vientos mantenidos, abrir una de las ventanas o puertas del lado opuesto al que sopla el viento, para equilibrar presiones. En caso de naves industriales con cubiertas ligeras que pueden ser levantadas por el viento, refugiarse en las dependencias más protegidas (aseos y vestuarios, oficina, etc..).
- Es conveniente alejarse de cornisas, marquesinas, muros, árboles, vallas publicitarias, torres eléctricas, ventanas, cristalerías, que puedan llegar a desprenderse o caer, y tomar precauciones delante de edificaciones en construcción o en mal estado.

- Con carácter general, evitar la realización de trabajos que puedan verse afectados notablemente por el viento (por ej. utilización de grúas, trabajos en altura, etc.)
- No subir a andamios, escaleras, encofrados, grúas y otros elementos que podrían desplazarse por efecto del viento.
- En las grúas torre para construcción subir el gancho vacío hasta el carrito, amarrar la grúa a los carriles, dejar la pluma en dirección al viento, con el freno desenclavado y cortar la corriente.
- El fenómeno puede estar acompañado de lluvias fuertes y tormentas por lo que se deberán observar las recomendaciones a tal efecto.
- Ante la predicción de vendavales hay que procurar evitar los desplazamientos por carretera y si es necesario hacerlos, extremar las precauciones por la posible presencia de obstáculos en la vía. En todo caso, es importante informarse de las condiciones meteorológicas de la zona.
- Una vez finalizado el fenómeno meteorológico revisar las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que hayan quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.

7. Plan meteoalerta.

De conformidad con el artículo 8.a) del Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Meteorología (en adelante, AEMET), es competencia y función esencial de AEMET la elaboración, el suministro y la difusión de las informaciones meteorológicas y predicciones de interés general para los ciudadanos en todo el ámbito nacional, y la emisión de avisos y predicciones de fenómenos meteorológicos que puedan afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales.

Por ello, la AEMET establece un semáforo de Aviso al que todos los ayuntamientos, entidades municipales, personas trabajadoras y ciudadanos en general, debemos estar muy atentos.

Avisos METEOALERTA.

Se denomina aviso de FMA, en adelante "aviso", a la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia de un FMA en una zona determinada, enfocada a informar sobre su nivel de peligro.

Con el fin de discriminar la peligrosidad del FMA, se establecen tres niveles definidos por colores: Amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad.

Nivel Amarillo.

El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos. Recomendación: Esté atento. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Nivel Naranja.

El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves. Recomendación: Esté preparado. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Nivel Rojo.

El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos. Recomendación: Tome medidas preventivas y actúe según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

8. Sistema nacional de protección civil. Red de alerta nacional.

Corresponde a la Dirección General de Protección Civil y Emergencias el ejercicio de las competencias que le atribuye la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, y su normativa de desarrollo.

Para poder consultar el MAPADEAVISOS de la REDDEALERTANACIONALDEPROTECCIÓN CIVIL en su municipio, puede consultar la siguiente dirección web:



<https://ran-vmap.proteccioncivil.es/>

9. Areas de riesgo potencial significativo de inundación en los municipios de nuestra mancomunidad.

La Confederación Hidrográfica del Tajo ha realizado la revisión y actualización de la Evaluación Preliminar del Riesgo de Inundación correspondiente al tercer ciclo de planificación de la gestión del riesgo de inundación de la parte española de la Demarcación Hidrográfica del Tajo, identificándose 227 tramos fluviales con riesgo de inundación, agrupados en 33 Áreas de Riesgo Potencial Significativo de Inundación (ARPSIs), con una longitud total de 609,263 km de cauces.

FICHAS DE TRAMOS ARPSI.

ARPSI n.º ES030-32-09.

Tramo 1: Río Árrago en Moraleja.

Tramo 2: Río Árrago en varios términos municipales.

Tramo 3: Rivera de Gata en Gata.

Tramo 4: Río San Blas en Gata.

Tramo 5: Rivera de Gata en Moraleja.

Tramo 6: Arroyo de Patana en varios términos municipales.

ARPSi n°: E5030-32-09		Tramo 1 de 6																									
1.- LOCALIZACION																											
																											
2.- CATEGORIA DE LA MONEDACION Se han producido modificaciones significativas en el pasado y además, de acuerdo a los estudios realizados, se trata de una zona con riesgo potencial																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Fecha</th> <th>Duración</th> <th>Fecha</th> <th>Duración</th> <th>Fecha</th> <th>Duración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10 de mayo de 2018</td> <td>2 días</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 de mayo de 2018</td> <td>2 días</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 de mayo de 2018</td> <td>2 días</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Fecha	Duración	Fecha	Duración	Fecha	Duración	10 de mayo de 2018	2 días					10 de mayo de 2018	2 días					10 de mayo de 2018	2 días				
Fecha	Duración	Fecha	Duración	Fecha	Duración																						
10 de mayo de 2018	2 días																										
10 de mayo de 2018	2 días																										
10 de mayo de 2018	2 días																										
3.- TIPO DE MONEDACION																											
Origen: ☐ Local Destino: ☐ Local Descripción: ☐ Transferencia de dinero por cheque procedente de parte de un centro de atención social, hospital, centros de atención médica y hospitalización y otros. Fuente: ☐ Local																											
4.- EXTENSION DE LA MONEDACION																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>NO. AFILIADO</th> <th>AFILIADO</th> <th>Long. km</th> <th>N. Sección</th> <th>POBLACIÓN VOTANTE</th> <th>SECCIONES MUNICIPALES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>001</td> <td></td> <td>001</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				NO. AFILIADO	AFILIADO	Long. km	N. Sección	POBLACIÓN VOTANTE	SECCIONES MUNICIPALES		001		001														
NO. AFILIADO	AFILIADO	Long. km	N. Sección	POBLACIÓN VOTANTE	SECCIONES MUNICIPALES																						
	001		001																								
5.- CATEGORIA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ASIGNADAS																											
CATEGORIA SALUD HUMANA ☐ 1 MEDIO AMBIENTE ☐ 2 PATRIMONIO CULTURAL ☐ 3 ACTIVIDADES ECONOMICAS ☐ 4		TAD ESTRUCTURAL ☐ 1 IMPACTO AL MEDIO AMBIENTE ☐ 2 FUENTES DE CONTAMINACION ☐ 3 RECURSOS ECONOMICOS ☐ 4 RECURSOS SOCIALES ☐ 5 RECURSOS CULTURALES ☐ 6																									

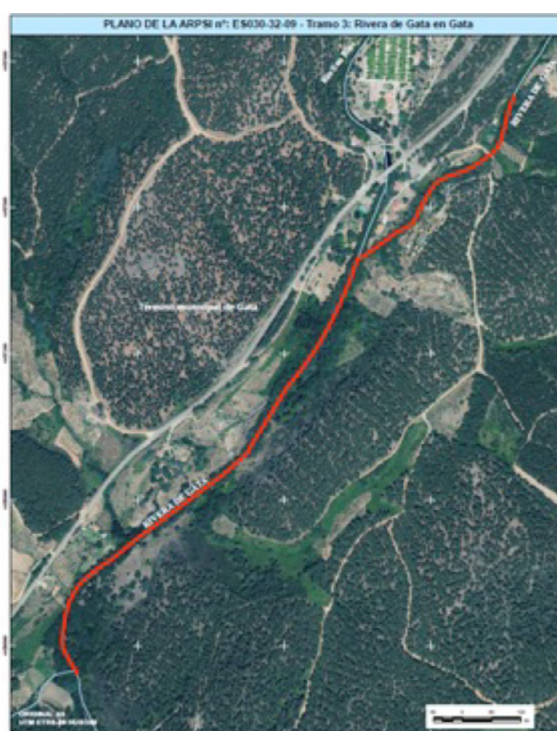




ARPSI nº: E5030-32-09		Tramo 2 de 6	
1.- LOCALIZACIÓN			
			
2.- CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN			
De los productos muestrales significativos en el pasado y actuales, de acuerdo a los estudios existentes, se trata de una zona con riesgo potencial			
Fecha	Origen	Fecha	Origen
10 de mayo de 2010	1.00	10 de mayo de 2010	2.00
10 de mayo de 2010	3.00		
10 de mayo de 2010	4.00		
10 de mayo de 2010	5.00		
3.- TIPO DE INUNDACIÓN			
ORIGEN:	PUNTALES		
DESCRIPCIÓN:	Inundación de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje natural, incluyendo canales de drenaje naturales y artificiales y lagos		
SUBTIPO:	Río		
4.- EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN			
CAUCES	Long. (km)	S. TALL (m)	TÉRMINOS MUNICIPALES
	1.00	10.00	CAUCA DE SAN JUAN, PUEBLA, BORJA
5.- CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS			
CATEGORÍA	TIPO		
SAÚDE HUMANA	☐ 1.00	☐ COMUNIDAD	
MEDIO AMBIENTE	☐ 2.00	☐ IMPACTOS AL MEDIO AMBIENTE	
PAISAJISMO CULTURAL	☐ 3.00	☐ PUEBLOS DE CONTAMINACIÓN	
ACTIVIDAD ECONÓMICA	☐ 4.00	☐ AGRICULTURA, CABA, SILVICULTURA, R. NATURALES	
	☐ 5.00	☐ SECTORES ECONÓMICOS	



ARPSI nº: E5030-32-09		Tramo 3 de 6	
1.- LOCALIZACIÓN			
			
2.- CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN			
De los productos muestrales significativos en el pasado y actuales, de acuerdo a los estudios existentes, se trata de una zona con riesgo potencial			
Fecha	Origen	Fecha	Origen
10 de mayo de 2010	1.00		
3.- TIPO DE INUNDACIÓN			
ORIGEN:	PUNTALES		
DESCRIPCIÓN:	Inundación de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje natural, incluyendo canales de drenaje naturales y artificiales y lagos		
SUBTIPO:	Río		
4.- EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN			
CAUCES	Long. (km)	S. TALL (m)	TÉRMINOS MUNICIPALES
	1.00	10.00	GATA
5.- CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS			
CATEGORÍA	TIPO		
SAÚDE HUMANA	☐ 1.00	☐ COMUNIDAD	
MEDIO AMBIENTE	☐ 2.00	☐ IMPACTOS AL MEDIO AMBIENTE	
PAISAJISMO CULTURAL	☐ 3.00	☐ PUEBLOS DE CONTAMINACIÓN	
ACTIVIDAD ECONÓMICA	☐ 4.00	☐ AGRICULTURA, CABA, SILVICULTURA, R. NATURALES	
	☐ 5.00	☐ SECTORES ECONÓMICOS	

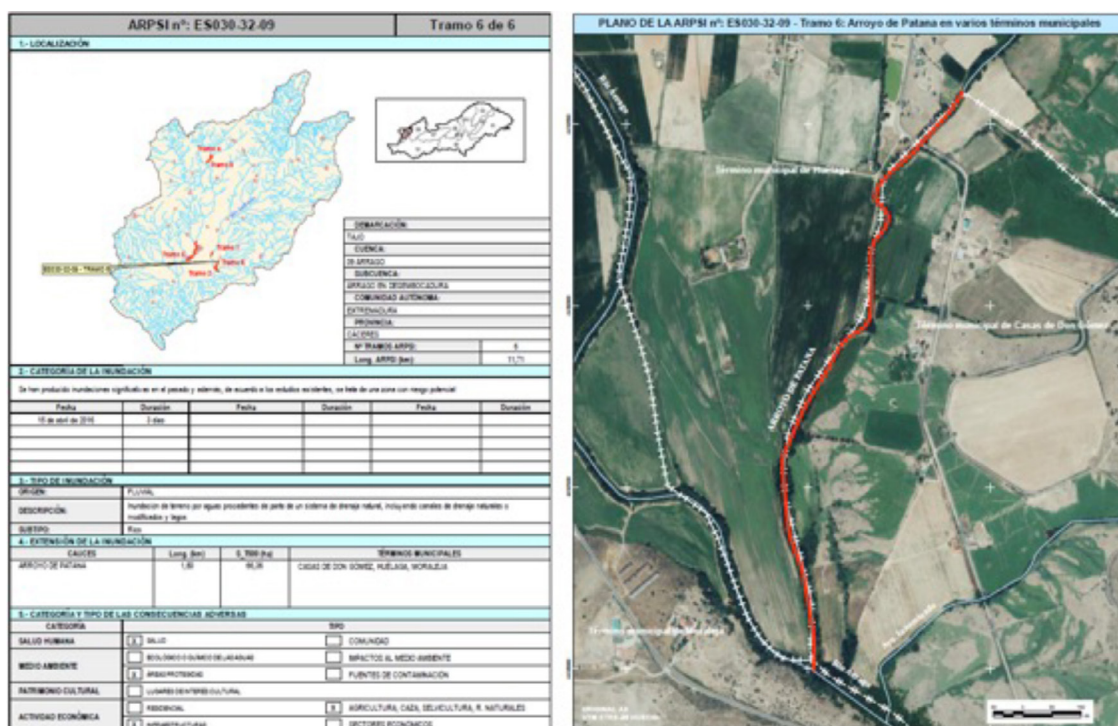


ARPSi n°: ES030.32.09		Tramo 4 de 6	
1.- LOCALIZACIÓN			
			
		IDENTIFICACIÓN TÍTULO: _____ CUENCA: _____ SUBCUENCA: _____ GRUPO DE INTERÉS COMÚN: _____ COMUNIDAD AUTÓNOMA: _____ ENTIDAD LOCAL: _____ PROVINCIA: _____ CANTÓN: _____ Nº TRAMOS ARPSi: _____ Long. ARPSi (km): _____	
2.- CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN			
Se han producido inundaciones significativas en el pasado y además, de acuerdo a las evaluaciones realizadas, se trata de una zona con riesgo potencial			
Fecha	Duración	Fecha	Duración
10 de abril de 2016	3 días		
3.- TIPO DE INUNDACIÓN			
Origen		Tipo	
DESCRIPCIÓN: Inundación de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje natural, incluyendo canales de drenaje relativos a modificaciones y lagos			
EFECTO: Faja			
4.- EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN			
CAUSAS	Long. (km)	S. Total (ha)	TÉRMINOS MUNICIPALES
RD SAN LUIS	0,80	4,71	SAITA
5.- CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS			
CATEGORÍA	TIPO		
SALUD HUMANA	☒ 1. Infección	☐ 2. Contaminación	
MEDIO AMBIENTE	☐ 3. Ecológico o físico de las aguas	☐ 4. Impacto al medio ambiente	
PATRIMONIO CULTURAL	☐ 5. Afecta a personas	☐ 6. Fuentes de contaminación	
ACTIVIDADES ECONÓMICAS	☐ 7. Daños de patrimonio cultural	☒ 8. Agricultura, caza, ganadería, R. naturales	
	☐ 9. Sectores económicos	☐ 10. Sectores económicos	



ARPSIN [®] : ES030-32-09		Tramo 5 de 6																																																																																		
1.- LOCALIZACIÓN																																																																																				
																																																																																				
2.- CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN Se han producido inundaciones significativas en el pasado y existen, de acuerdo a los estudios existentes, la posibilidad de una zona con riesgo potencial <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left; padding: 2px;">INFORMACIÓN:</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%; padding: 2px;">TÍTULO</td> <td style="width: 20%; padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">FUENTE</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">DE ARRIBA</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">SUBCATEGORÍA</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">ARRIBA EN: (COORDENADAS)</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">COORDENADAS AUTÓNOMAS</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">COORDENADAS</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">LOCALIDAD</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">M² INUNDADO ARPEO</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">0</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">LONG. ARPEO (KM)</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">11,570</td> </tr> </table>			INFORMACIÓN:		TÍTULO		FUENTE		DE ARRIBA		SUBCATEGORÍA		ARRIBA EN: (COORDENADAS)		COORDENADAS AUTÓNOMAS		COORDENADAS		LOCALIDAD		M ² INUNDADO ARPEO	0	LONG. ARPEO (KM)	11,570																																																												
INFORMACIÓN:																																																																																				
TÍTULO																																																																																				
FUENTE																																																																																				
DE ARRIBA																																																																																				
SUBCATEGORÍA																																																																																				
ARRIBA EN: (COORDENADAS)																																																																																				
COORDENADAS AUTÓNOMAS																																																																																				
COORDENADAS																																																																																				
LOCALIDAD																																																																																				
M ² INUNDADO ARPEO	0																																																																																			
LONG. ARPEO (KM)	11,570																																																																																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Fecha</th> <th style="width: 20%;">Duración</th> <th style="width: 20%;">Fecha</th> <th style="width: 20%;">Duración</th> <th style="width: 20%;">Fecha</th> <th style="width: 20%;">Duración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 de mayo de 1971</td> <td></td> <td>15 de agosto de 2018</td> <td>1 día</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 de diciembre de 1971</td> <td>1 día</td> <td>1 de mayo de 2018</td> <td>2 días</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1 de diciembre de 1971</td> <td>1 día</td> <td>14 de mayo de 2018</td> <td>1 día</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 de mayo de 1971</td> <td>2 días</td> <td>10 de mayo de 2018</td> <td>2 días</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> (De mayo a fin de mayo)			Fecha	Duración	Fecha	Duración	Fecha	Duración	15 de mayo de 1971		15 de agosto de 2018	1 día			4 de diciembre de 1971	1 día	1 de mayo de 2018	2 días			1 de diciembre de 1971	1 día	14 de mayo de 2018	1 día			10 de mayo de 1971	2 días	10 de mayo de 2018	2 días																																																						
Fecha	Duración	Fecha	Duración	Fecha	Duración																																																																															
15 de mayo de 1971		15 de agosto de 2018	1 día																																																																																	
4 de diciembre de 1971	1 día	1 de mayo de 2018	2 días																																																																																	
1 de diciembre de 1971	1 día	14 de mayo de 2018	1 día																																																																																	
10 de mayo de 1971	2 días	10 de mayo de 2018	2 días																																																																																	
3.- TIPO DE INUNDACIÓN Interrupción Descripción: Interrupción de tránsito por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje natural, incluyendo canales de drenaje naturales y modificados y Regueros Superficie: 0 m²																																																																																				
4.- EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Caudal</th> <th style="width: 20%;">Long. (km)</th> <th style="width: 20%;">R. Total (m)</th> <th style="width: 30%;">Terminio Municipal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1000 m³/s</td> <td>0,30</td> <td>10,00</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Caudal	Long. (km)	R. Total (m)	Terminio Municipal	1000 m ³ /s	0,30	10,00																																																																											
Caudal	Long. (km)	R. Total (m)	Terminio Municipal																																																																																	
1000 m ³ /s	0,30	10,00																																																																																		
5.- CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONDICIONES ADICIONALES <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">CONDICIÓN</th> <th style="width: 50%;">TIPO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;">BAJO RIESGO</td> <td style="padding: 2px;"> ☒ BAJO ☐ MODERADO O BAJO RIESGO DE UN ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">MEDIO RIESGO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">ALTO RIESGO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO BAJO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO ALTO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">RIESGO MODERADO</td> <td style="padding: 2px;"> ☐ BAJO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> </tr></tbody></table>			CONDICIÓN	TIPO	BAJO RIESGO	☒ BAJO ☐ MODERADO O BAJO RIESGO DE UN ALTO	MEDIO RIESGO	☐ BAJO ☐ ALTO	ALTO RIESGO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO	RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO
CONDICIÓN	TIPO																																																																																			
BAJO RIESGO	☒ BAJO ☐ MODERADO O BAJO RIESGO DE UN ALTO																																																																																			
MEDIO RIESGO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
ALTO RIESGO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO BAJO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO ALTO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			
RIESGO MODERADO	☐ BAJO ☐ ALTO																																																																																			





10. Medidas preventivas específicas en relación a los nivelesde alerta.

El protocolo a seguir por la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata vendrá definido por la activación de 3 niveles de alerta, diferenciando:

Nivel 1. Aviso Amarillo. Continúan los trabajos con normalidad, siguiendo todas las medidas preventivas indicadas en la evaluación de riesgos laborales indicado para cada puesto de trabajo, conforme al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

No obstante, si la persona trabajadora considera que está expuesta en este nivel amarillo por circunstancias extraordinarias y/o repentinas a un riesgo grave e inminente durante su jornada laboral, activará el procedimiento número 4 "Procedimiento de riesgo grave e inminente".

Nivel 2. Aviso Naranja. Precaución. Continúan los trabajos, pero el Presidente de la Mancomunidad junto con los jefes de servicios de cada departamento que realice trabajos en exterior, deberán valorar su suspensión, apoyándose en los criterios técnicos y recomendaciones de la Junta de Extremadura (Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social) y el Sistema Nacional de Protección Civil. Red Nacional de Alertas del Ministerio del Interior.

Ejemplos:

- Actividades deportivas al aire libre.



- Obras de construcción y mantenimiento público en exteriores (electricistas, servicios varios, etc.).
- Trabajos de jardinería y medio ambiente.
- Trabajos en cubiertas y trabajos en altura en exteriores.
- Conductores.

Se informa de la existencia del riesgo a:

- Las personas trabajadoras afectadas.
- Contratas externas, empresas que estén realizando trabajos para la Mancomunidad de Municipios.

El Presidente de la Mancomunidad junto con los jefes de servicios de cada departamento coordinará las actuaciones convenientes en los centros de trabajo afectados para minimizar los posibles daños materiales y personales en base a la información disponible en cada momento.

No obstante, si la persona trabajadora considera que está expuesta en este nivel amarillo por circunstancias extraordinarias y/o repentinas a un riesgo grave e inminente durante su jornada laboral, activará el procedimiento número 4 "Procedimiento de riesgo grave e inminente".

Nivel 3. Aviso Rojo. Suspensión de actividades laborales. Debido a la inminencia y posibles riesgos, se activarán por parte de la entidad los protocolos internos y planes autonómicos o municipales correspondientes, incluyendo a las personas trabajadoras de la entidad.

- Se suspenden trabajos en el exterior.
- Se suspenden trabajos administrativos, indicándose que durante este aviso los trabajadores permanecerán en modalidad de "teletrabajo".
- NO HABRÁ atención presencial en las dependencias de la entidad.
- Sólo trabajarán presencialmente las categorías profesionales "indispensables" y considerados como "servicios mínimos" conforme a la legislación vigente y las Autoridades Competentes.



- Se informa a toda la plantilla de la entidad a través de correo electrónico con acuse de recibo, así como por otros medios que la Mancomunidad de Municipios considere oportuno de la suspensión, complementándose con la publicación en la Web de la entidad y sus redes sociales.
- Se informa a las contratas y empresas subcontratadas de la entidad de la paralización de la actividad laboral mientras dure la alerta.
- En caso de que se estén realizando obras, se procederá a asegurar los elementos que puedan causar daños.
- Se advertirá a las personas trabajadoras que evite desplazamientos por carretera a través de zonas de riesgo al puesto de trabajo, pudiéndose desempeñar su trabajo a distancia. En ningún caso será penalizada la no asistencia al puesto de trabajo.

11. Medidas preventivas generales ante fuertes lluvias, vientos e inundaciones.

Se establecen para todos los trabajadores municipales las siguientes:

- Seguir las recomendaciones de las autoridades locales y Protección Civil.
- Consultar por parte de la entidad y valorar los avisos de la Agencia Estatal de Meteorología.
- Verificar las condiciones meteorológicas de forma frecuente e informar a los trabajadores municipales.
- Prohibir el acceso a las partes inundables del edificio o centro de trabajo, como sótanos y zonas bajas.
- Se recomienda no atravesar una zona inundada, alejarse de puentes, torrentes o zonas que se puedan inundar.
- Si el nivel del agua obliga a evacuar el edificio, dirigirse preferentemente a un lugar elevado.
- Para circular con seguridad, antes de partir intentar averiguar el estado de las carreteras, mediante la radio o televisión. Circule con las luces encendidas y a velocidad reducida.
- Si el vehículo está sumergiéndose en el agua y encuentra dificultades para abrir la puerta, salga por la ventana con la mayor brevedad posible.



- Circular con precaución y vigilar posibles desprendimientos de tierra.
- No caminar por calles o avenidas con corrientes fuertes de agua, podría ser arrastrado, aunque el agua tenga poca profundidad.
- En ocasiones, las lluvias fuertes pueden venir acompañados por vientos fuertes o muy fuertes y tormentas, por lo que se deberán tomar medidas adicionales de prevención.
- Información sobre la previsión de tormentas en el lugar donde se ubica el trabajo y valorar convenientemente los indicios que advierten la probable llegada de una tormenta eléctrica, como la presencia de nubes densas y plomizas, vientos fuertes, truenos, lloviznas persistentes, etc.
- Un procedimiento que especifique las normas de actuación en caso de tormenta, determinando las situaciones en las que deben interrumpirse los trabajos, el responsable de tomar la decisión y lo que debe hacer cada uno de los trabajadores en tales circunstancias.
- Lugares adecuados en los que los trabajadores puedan refugiarse, con la protección necesaria, ante una posible descarga eléctrica. Cualquier instalación cerrada debe ser previamente evaluada para determinar si es posible permanecer en su interior.
- Alejarse de terrenos abiertos y despejados, así como de ríos, lagos, charcos y otras masas de agua.
- Interrumpir los trabajos en caso de lluvia intensa o fuertes vientos.
- Interrumpir los trabajos en caso de lluvia intensa o fuertes vientos cuando se dificulte la visibilidad, la percepción de las señales de los trabajadores y del entorno. Para ello, es necesario la utilización de EPIS de alta visibilidad, que evitan riesgos como atropellos y otros accidentes.
- Suspender la manipulación de maquinaria, si las condiciones climatológicas limitan sus condiciones de seguridad. La intensa lluvia puede provocar deslizamientos o desprendimientos de terreno, peligrosos no solo para los operarios en sí, sino también para los equipos de trabajo instalados.
- Evitar los trabajos en altura. Las condiciones climatológicas adversas pueden suponer un serio peligro para los trabajos en andamios, escaleras o cubiertas, por lo que deben evitarse e, incluso, suspenderse. En caso de viento, se aconseja no trabajar sobre cubiertas con velocidades superiores a 50 km/h.



- Suspender los trabajos cerca de líneas o transformadores eléctricos. El Real Decreto 614/2001 establece que cuando se realizan trabajos al aire libre se deben tener en cuenta las condiciones ambientales desfavorables para proteger al trabajador ya que se puede reducir el aislamiento de los equipos utilizados.
- Después de un periodo de lluvia intensa, el terreno puede quedar anegado e inestable por lo que los elementos como andamios, escaleras o maquinaria que pongamos sobre este pueden moverse, bascular o volcar. Tomar precauciones para garantizar la seguridad cuando circule maquinaria por el borde la excavación o antes de meterse en zanjas que puede haberse visto afectadas por la lluvia
- En caso de tormenta eléctrica, los trabajadores deberán apagar todos los dispositivos electrónicos que tengan encima y alejarse de objetos metálicos como alambradas, vallas, tuberías, instalaciones eléctricas, maquinaria, etc., no refugiarse debajo de un árbol, alejarse de terrenos abiertos y despejados, un buen lugar para refugiarse sería un vehículo cerrado con motor apagado y ventanillas cerradas.
- No asumir riesgos innecesarios por parte de las personas trabajadoras.
- Durante la presencia de fenómenos meteorológicos adversos evitar la realización de trabajos que pueden verse afectados notablemente.
- Puede haber cortes del suministro eléctrico, por lo que debemos evitar usar los ascensores.
- Una vez finalizado el fenómeno meteorológico es necesario revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto equipos eléctricos, etc.).
- Comprobar que las terrazas, patios y similares están limpios y sin restos que pudieran taponar los desagües y por tanto facilitar la entrada de agua en el centro de trabajo.
- Mantener cerradas puertas y ventanas y alejarse de ellas.

Medidas a adaptar después de las fuertes lluvias:

- Revisar las condiciones generales del centro de trabajo.
- Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.
- Ventilar las áreas afectadas.



- No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado que están secos.
- Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán más medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de utilizarlas.

12. Medidas de implantación del protocolo.

Este protocolo de actuación será trasladado al personal municipal al día siguiente de su recepción, conforme al artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

13. Normativa relacionada.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 486/97, de 14 de abril, disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y sus modificaciones posteriores.
- Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.
- Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, y su normativa de desarrollo.
- Plan Especial de Protección Civil de Riesgo de Inundaciones para la Comunidad Autónoma de Extremadura (INUNCAEX).

• • •



CONSEJERÍA DE SALUD Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad, en relación a las solicitudes presentadas al amparo de la Resolución de 22 de junio de 2026, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria pública de concesión de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos de entidades de personas afectadas por una enfermedad crónica y/o de sus familiares, desarrollados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026. (2026062386)

Vistos los expedientes administrativos relativos a las subvenciones para financiación de proyectos de entidades de personas afectadas por una enfermedad crónica y/o de sus familiares, desarrollados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026, se dicta la presente resolución sobre la base de los siguientes

HECHOS

Primero. Mediante Resolución de 22 de junio de 2026, de la Secretaría General, se aprueba la convocatoria pública de concesión de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos de entidades de personas afectadas por una enfermedad crónica y/o de sus familiares, desarrollados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026 (DOE n.º 126, de 2 de julio de 2026). En la citada resolución de convocatoria se establecen el objeto, los requisitos de las entidades beneficiarias, el procedimiento de concesión y de convocatoria, la solicitud y documentación a acompañar a la misma, los criterios objetivos de otorgamiento de la subvención, la financiación, los órganos competentes para la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento, así como el plazo de resolución y notificación.

Segundo. En fecha 7 de agosto de 2026, la Comisión de Valoración emite el preceptivo informe que sirve de base para dictar la propuesta de resolución.

Tercero. Con fecha 14 de agosto de 2026, la Jefa de Servicio de Participación Comunitaria en Salud, formula propuesta de resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Orden de 29 de junio de 2020 establece las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales en materia de participación comunitaria en salud. En los capítulos I y capítulo II se regulan las subvenciones para proyectos de pacientes y/o familiares de pacientes afectados por una enfermedad crónica.

Segundo. En el Diario Oficial de Extremadura número 209, de fecha 21 de octubre de 2021, se publica la Orden de 21 de octubre de 2021 por la que se modifica la Orden de 29 de junio



de 2020, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales en materia de participación comunitaria en salud.

Tercero. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la citada Orden de 29 de junio de 2020 se dicta la Resolución de 22 de junio de 2026, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria pública de concesión de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos de participación comunitaria en salud dirigidos a entidades de pacientes y/o familiares de pacientes afectados por una enfermedad crónica 2026 (DOE n.º 126, de 2 de julio de 2026).

Cuarto. La mencionada resolución de convocatoria destina a esta línea de subvención una cantidad global de 324.321,00 euros con cargo a la aplicación presupuestaria 110020000/G/212A/48000, fondo CAG0000001 y a la aplicación presupuestaria 110020000/G/212A/48000, fondo TE21005001, de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026.

Quinto. Al amparo de lo previsto en el punto 4 del resuelto noveno de la Resolución de 22 de junio de 2026 por la que se aprueba la convocatoria, la Comisión de Valoración examina la documentación presentada y elabora un informe en el que se recoge la puntuación, en orden decreciente, de las entidades que cumplen con los requisitos para ser beneficiarias de la subvención, las entidades que no obtienen la puntuación mínima para obtener la subvención y aquellas que se consideran excluidas.

Sexto. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura la competencia para dictar la resolución de concesión de las subvenciones corresponde a la Secretaría General de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia. No obstante, esta competencia para resolver se encuentra delegada en la persona titular de la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad, en virtud de la Resolución de 17 de junio de 2026, de la Secretaría General, por la que se delega la competencia y la firma en diversas materias Resolución (DOE n.º 118, de 22 de junio de 2026), que formulará la propuesta de resolución debidamente motivada.

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de 23 de junio de 2026, de la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad, por la que se delega la firma en determinadas materias, la competencia para dictar la propuesta de resolución se encuentra delegada en la Jefatura de Servicio de Participación Comunitaria en Salud.

Por todo lo anterior, vista la propuesta de la Jefa de Servicio de Participación Comunitaria en Salud,

RESUELVO:

Primero. Conceder las subvenciones a los beneficiarios incluidos en el anexo I de esta resolución, en la cuantía que en el mismo se relacionan y con indicación de los proyectos a los que se destina, con cargo a la aplicación presupuestaria 110020000/G/212A/48000, fondo CAG0000001 y a la aplicación presupuestaria 110020000/G/212A/48000, fondo TE21005001 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026, según las siguientes

Cláusulas:**1. Objeto de la subvención:**

Las entidades beneficiarias de personas afectadas por una enfermedad crónica y/o de sus familiares, desarrollarán los proyectos que se relacionan en el anexo I, en la Comunidad Autónoma de Extremadura; dichos proyectos versarán sobre materias relacionadas con la información, sensibilización, formación, promoción y prevención de la enfermedad, así como la asistencia, rehabilitación y reinserción.

2. Obligaciones de las entidades beneficiarias:

- a) Realizar el proyecto para el que se le concede la subvención en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2026 en la forma y condiciones establecidas.
- b) Destinar los bienes adquiridos a la finalidad para la que se concede la subvención.
- c) Acreditar estar dados de alta en el Subsistema de Terceros de la Junta de Extremadura, en el caso de que no se haya remitido esta información con anterioridad.
- d) Justificar ante la Secretaría General de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia el cumplimiento de los requisitos, condiciones y finalidad que determinan la concesión de la subvención en los términos señalados en esta resolución.
- e) Someterse a las actividades de comprobación, inspección y seguimiento que puedan efectuar la Secretaría General de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia o los órganos de control competentes, aportando cuanta documentación les sea requerida, así como a cualquier otra actuación de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios.
- f) Asumir, salvo renuncia expresa, la aportación económica por la diferencia entre el importe de la cantidad concedida y el coste total del proyecto para la que se solicita la

subvención, garantizando que la misma se haga efectiva en los términos y condiciones tenidos en cuenta para el otorgamiento de la subvención.

- g) Comunicar por escrito a la Secretaría General de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia, en el plazo máximo de diez días, cualquier eventualidad que pudiera dar lugar al incumplimiento de la finalidad para la que fue concedida.
- h) Comunicar a la Secretaría General de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia la obtención de otras ayudas, ingresos o recursos que financien la actividad subvencionada, así como toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación del destino dado a los fondos percibidos.
- i) Dar publicidad de la subvención en un cartel con unas dimensiones mínimas de 297 x 420 mm en el que se incluya la mención "Junta de Extremadura. Consejería de Salud y Atención a la Dependencia, título del proyecto, cantidad subvencionada, nombre de la entidad" en un lugar visible al público. De igual modo se deberá insertar la mencionada leyenda en todas aquellas publicaciones, publicidad e información que se realicen para la difusión del proyecto, memorias y demás documentación objeto de la subvención.

El incumplimiento total o parcial de esta obligación a lo largo del ejercicio 2026 será causa de reintegro de la subvención concedida, según lo establecido en el resuelto decimosexto.

- j) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de la subvención recibida, que estarán a disposición de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia, de la Intervención General de la Junta de Extremadura y de cuantos órganos fiscalizadores y de control nacionales o comunitarios pudieran requerirlos.

Asimismo, las entidades beneficiarias deberán contar con un sistema de contabilidad separado o un código contable adecuado para garantizar la adecuada justificación de la subvención.

- k) Cumplir las obligaciones generales y específicas establecidas en Orden de 29 de junio de 2020, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales en materia de participación comunitaria en salud, así como las recogidas en el artículo 13 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo.
- l) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos de incumplimiento contemplados en el resuelto decimosexto de la Resolución de 22 de junio de 2026.



3. Renuncia:

La entidad beneficiaria podrá renunciar a la misma en el plazo de cinco días hábiles a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura. En tal caso, y siempre que con ello se haya liberado suficiente crédito, la Secretaría General de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia podrá acordar, sin necesidad de una nueva convocatoria, el destino de esos créditos de acuerdo con el resuelto decimoprimero de la Resolución de 22 de junio de 2026.

4. Forma de pago:

1. Las subvenciones de importe inferior a 3.000 euros serán abonadas tras la notificación de la resolución de concesión y previa presentación de la documentación acreditativa de la publicidad referida en la letra i) del resuelto decimosegundo de la Resolución de 22 de junio de 2026.
2. Las subvenciones de importe igual o superior a 3.000 euros serán abonadas, de la siguiente forma:
 - El 50% del importe total, tras la notificación de la resolución de concesión y previa presentación de la documentación acreditativa de la publicidad referida en la letra i) del resuelto decimosegundo de la Resolución de 22 de junio de 2026.
 - El 50% restante cuando se haya justificado, como mínimo, el pago del primer 50% en los términos establecidos en el resuelto siguiente.

5. Plazo y forma de justificación:

1. La justificación de las cantidades realizadas en un solo pago deberá remitirse a la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad antes del 1 de marzo de 2027 con la documentación que se detalla en el apartado 3.
2. En el caso de existir más de un pago, la justificación del primer 50% deberá remitirse a la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad antes del 1 de noviembre de 2026.

La justificación del 50% restante deberá remitirse a la misma Dirección General antes del 1 de marzo de 2027.

3. La justificación de la subvención se realizará mediante la siguiente documentación:

A) Para justificar el primer pago del 50 %:



1. Cuenta justificativa del gasto, que consistirá en una declaración responsable suscrita por el órgano responsable de la entidad enumerando las actividades realizadas que hayan sido financiadas con la subvención.
2. Certificado pormenorizado de los ingresos, gastos y pagos, suscrito por la persona que ejerza las funciones de secretaria de la entidad o persona competente.
3. Facturas y demás documentos de valor probatorio análogo de los gastos y pagos realizados.

B) Además de la documentación anterior, para justificar el 50 % restante de la subvención se deberá añadir:

1. Memoria en la que se especifique el balance y evaluación detallada del proyecto y de los objetivos conseguidos. Dicha memoria deberá contener datos del personal contratado desagregado por sexo y categoría profesional. A dicha memoria deberán adjuntarse, siempre que sea posible, fotografías de las actividades realizadas. Esta documentación deberá ser presentada preferentemente en formato electrónico.
2. Material elaborado en el desarrollo del proyecto, presentado preferentemente en formato electrónico.
3. En el caso de que la cuantía de la subvención otorgada sea inferior a los costes del proyecto, certificado suscrito por la persona que ejerza las funciones de secretaria o persona competente, detallando los fondos que han financiado el proyecto, su procedencia y la aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

C) Para el caso de las subvenciones abonadas en un sólo pago se deberá aportar la documentación referida en los puntos A) y B) anteriores.

4. Si revisada esta documentación se apreciara la existencia de defectos subsanables, la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad lo pondrá en conocimiento de la entidad beneficiaria concediéndole un plazo de diez días para su corrección.

En el supuesto de que la justificación, o en su caso, la documentación requerida para la subsanación de la misma, no se presentará en el plazo establecido para ello, o la subsanación fuera insuficiente o incorrecta, se procederá según se establece en las cláusulas siguientes.

6. Reintegro, pérdida de derecho al cobro y devolución voluntaria.

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, así como la concurrencia de las causas previstas en los artículos 43 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, dará lugar a la revocación de las subvenciones concedidas y, en su caso, al reintegro de las cantidades percibidas, con la exigencia del interés de demora legalmente establecido desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Orden de 29 de junio de 2020, así como en los resuelvos decimosexto y decimoséptimo de la Resolución de 22 de junio de 2026.

Así mismo, cuando proceda la pérdida de derecho al cobro o la devolución voluntaria, se actuará conforme a lo previsto en los artículos 16 y 17 de la Orden de 29 de junio de 2020, así como en los resuelvos decimonoveno y vigésimo de la Resolución de 22 de junio de 2026.

7. Régimen de compatibilidad.

1. Estas subvenciones serán compatibles con cualesquiera otras que pudieran ser concedidas para la misma finalidad por otras Administraciones Públicas o entidades públicas o privadas, a excepción de lo dispuesto en el punto 5 del resuelto segundo de la Resolución de 22 de junio de 2026.
2. El importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.
3. Las entidades solicitantes estarán obligadas a comunicar las subvenciones solicitadas o concedidas para el mismo concepto.

8. Circunstancias que podrán dar lugar a la modificación de la resolución.

1. La presente resolución de concesión, sólo podrá ser objeto de modificación si concurren alguna de las siguientes circunstancias objetivas debidamente justificadas y siempre antes de finalizar el periodo de ejecución del proyecto:
 - a) Por la concurrencia de fenómenos climatológicos que impidan el desarrollo de la actividad prevista.
 - b) Por la inexistencia en la localidad, en las fechas previstas, de instalación en las condiciones reglamentarias y de seguridad imprescindibles para que pueda desarrollarse la actividad, por causas ajenas a la entidad.
 - c) Por la inexistencia del número de inscripciones/participantes necesarias para que pueda desarrollarse.



- d) Por la no obtención de los necesarios permisos y licencias imprescindibles para el desarrollo de la actividad por causas ajenas a la entidad.
- e) Por circunstancias de salud pública u otras limitaciones existentes por causa de fuerza mayor que impidan realizar el programa en los términos aprobados.

En aquellos casos en los que, por la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en las letras anteriores, no fuere posible ofrecer una alternativa a la ejecución del programa aprobado, la inejecución parcial de la subvención dará lugar además de a la modificación de la resolución, a la minoración del importe de la subvención.

2. Asimismo, procederá la modificación de la resolución en los casos de renuncia parcial de la subvención según lo dispuesto en el resuelto decimoprimer de la Resolución de 22 de junio de 2026.

9. Identificación y publicidad.

Las entidades beneficiarias deberán dar la adecuada publicidad al carácter público de la financiación del proyecto objeto de subvención en los términos exigidos en la letra i) de la cláusula 2 relativa a las obligaciones de las entidades beneficiarias.

Segundo. Desestimar las solicitudes de los interesados que se relacionan en el anexo II por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la convocatoria.

Tercero. Desestimar las solicitudes de los interesados que se relacionan en el anexo III de acuerdo con los motivos que se exponen en el mismo.

La presente resolución será publicada en el Diario Oficial de Extremadura surtiendo dicha publicación los efectos propios de la notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 20 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, indicándose el programa y crédito presupuestario al que se imputan, la entidad beneficiaria, la cantidad concedida y la finalidad de la subvención. Igualmente, serán publicadas en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, a tenor de lo previsto en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Portal electrónico de Transparencia de la Junta de Extremadura, conforme al artículo 11 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura.

Esta resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Consejera de Salud y Atención a la Dependencia en el plazo de un mes



a contar a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, según lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro que estime procedente.

Mérida, 15 de septiembre de 2026.

La Directora General de Planificación,
Formación y Calidad,
PD, Resolución de 17 de junio de 2026
(DOE n.º 118, de 22 de junio de 2026),
SILVIA TORRES PILES

**ANEXO I**

Relación de subvenciones concedidas con cargo a la posición presupuestaria 110020000/G/212A/48000.

NOMBRE ENTIDAD	NIF	PUNTOS VALORACIÓN	PROYECTO	CUANTIA SOLICITADA	CANTIDAD CONCEDIDA
Federación de Asociaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Extremadura	G10251957	55	"Entornos solidarios con las demencias". Información, formación y sensibilización social de la enfermedad de Alzheimer en Extremadura	29.980,40 €	*29.980,40 €
Asociación Extremeña de Trasplantados (ASEXTRAS)	G06495949	50	Prevención, diagnóstico precoz y atención psicosocial a pacientes trasplantados y sus familiares 2026	26.000,00 €	*26.000,00 €
Agrupación de Asociaciones de Fibromialgia y Síndrome de Fatiga Crónica "Virgen de Guadalupe" (AGRAFIFEX)	G06736243	45	Fibromialgia y Síndrome de Fatiga Crónica "AVANZANDO JUNT@S"	40.499,08€	22.000,00 €
Fundación Oncológica Infantil Extremeña ÍCARO	G06502769	45	Programa de Atención Integral al Menor extremeño con Cáncer y a sus familias. Sensibilización, difusión y prevención	30.000,00 €	22.000,00 €
Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)	G28197564	45	Programa integral de empoderamiento y afrontamiento de la enfermedad para personas con cáncer crónico en Extremadura	30.000,00 €	22.000,00 €
Asociación de Fibromialgia de Extremadura (AFIBROEX)	G10261246	43	Plan de intervención multidisciplinar para personas con fibromialgia 2026	11.614,07 €	*11.614,07 €
Asociación Oncológica Extremeña (AOEX)	G06280879	42	Apoyo psicológico a personas con patología oncológica y familiares	28.332,21 €	20.000,00 €
Comité Ciudadano Antisida de la Comunidad Extremeña (CAEX)	G10179760	42	Programa de apoyo biopsicosocial a personas con VIH-SIDA y sus familiares	20.000,00 €	20.000,00 €
Asociación Extremeña de Pacientes con Espondiloartritis (AEXPE)	G06436885	41	"Ilusión y futuro 2026"	18.975,00 €	18.000,00 €
Asociación España Síndrome 22q11	G86475035	41	22q en Extremadura: Información, Apoyo e Inclusión	16.452,00 €	*16.452,00 €
Asociación en Defensa de los Trastornos Alimentarios en Extremadura (ADETAEX)	G10240802	40	Proyecto de prevención para población de riesgo y apoyo psicosocial para familiares de personas con trastornos alimentarios	20.000,00 €	18.000,00 €
Asociación de Enfermos de Chron y Colitis Ulcerosas (ACCU) Extremadura	G06277909	39	Proyecto de complementación psicosociosanitaria en salud en enfermedades inflamatorias intestinales 2026	20.000,00 €	16.000,00 €



Asociación Princesa Rett	G06641591	39	Participación comunitaria y Síndrome de Rett: información, formación, sensibilización y participación comunitaria sobre el Síndrome de Rett	30.000,00 €	16.000,00 €
Fundación para la Investigación del Síndrome de Dravet (FISD)	G87042701	39	Apoyo integral a pacientes con Síndrome de Dravet y otras enfermedades raras relacionadas, y a sus familias, en Extremadura	24.437,50 €	16.000,00 €
Asociación Esclerosis Múltiple de Extremadura (EMEX)	G10454445	39	“Cuidar para vivir mejor”: Proyecto de promoción de la salud y prevención en Esclerosis Múltiple	24.648,74 €	16.000,00 €
Federación Extremeña de Asociaciones de FM, SQM, SFC y DC (FEXAF)	G06632475	39	Afrontando FM, SQM. SFC y DC 2026	20.000,00 €	16.000,00 €
Asociación Extremeña de Fibrosis Quística	G10159937	39	Respirar es nuestra vida	12.000,00 €	*12.000,00 €
Asociación de Laringectomizados de Extremadura (ALEX)	G06146930	38	“Seguir viviendo es posible”	17.006,37 €	**6.274,53 €

* Aunque según la puntuación asignada por la comisión de valoración el importe a conceder sería mayor, el importe de la subvención coincide con el crédito solicitado por la Asociación.

** Aunque según la puntuación asignada por la comisión de valoración el importe a conceder sería mayor, el crédito sobrante no alcanzó a cubrir la totalidad del proyecto de la entidad.

**ANEXO II**

Relación ordenada de las solicitudes que han sido desestimadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la convocatoria.

NOMBRE ENTIDAD	NIF	PROYECTO	PUNTOS VALORACIÓN
Asociación TDH Tierra de Barros	G0671175	Desarrollo neuronal activo niños con TDAH	36
Asociación Extremeña de Alérgicos de Alimentos (AEXAAL)	G06593461	Alergias alimentarias: programa de sensibilización y normalización en la Comunidad Autónoma Extremeña	35
Asociación de Enfermos de Parkinson de Almendralejo (AFENPAL)	G06588883	Programa de Información, Sensibilización, Asistencia y Rehabilitación de la Enfermedad e Párkinson	33
Asociación Extremeña de Enfermos de Huntington	G06407100	Programa Integral de Atención, Promoción de la Salud y Participación Comunitaria para Personas con Enfermedad de Huntington y sus Familias en Extremadura	31
Asociación de Enfermos de Esclerosis Múltiple de Cáceres (AEEMCA)	G75541813	Atención integral para personas con esclerosis múltiple y sus cuidadores en la provincia de Cáceres	25
Asociación Parkinson Campiña Sur	G23912264	Proyecto de rehabilitación logopédica comunitaria para personas con enfermedad de Parkinson de la Campiña Sur	22

**ANEXO III****Relación de solicitudes desestimadas**

ASOCIACIÓN	NIF	PROYECTO	MOTIVO EXCLUSIÓN
Asociación de Lupus de Extremadura	G56352958	Lupus 360. Programa integral para la mejora de la calidad de vida de los pacientes de Lupus en Extremadura	No alcanzar la puntuación mínima establecida en el resuelto décimo 1.ª de la resolución de 22 de junio de 2026.

• • •

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, ante la convocatoria de huelga para los días 24 y 25 de septiembre de 2026. (2026062412)

En aplicación de lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, el Sindicato Independiente Nacional de Desarrollo e Innovación (SINDI-K) ha enviado a la Autoridad Laboral comunicación de convocatoria de huelga sectorial para los días 24 y 25 de septiembre de 2026, extendiéndose la misma a todo el personal docente que presta servicios en centros públicos de enseñanza no universitaria, cualquiera que sea su vínculo, dependiente del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes o de las Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas.

Según exponen los convocantes, la huelga se llevará a efecto desde las 00:00 horas del día 24 de septiembre de 2026 hasta las 24:00 horas del día 25 del mismo mes y año.

El derecho fundamental a la huelga está sujeto a limitaciones y restricciones en su ejercicio derivadas de su conexión con otras libertades, derechos o bienes constitucionalmente protegidos. La propia Constitución Española, en su artículo 28.2, establece expresamente que "la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad".

Según la doctrina del Tribunal Constitucional, el servicio esencial que se pretende proteger se justifica por la exigencia constitucional de garantizar el derecho de la comunidad a no verse privada de determinados bienes o servicios, prevaleciendo sobre el derecho fundamental de huelga de los trabajadores, concurriendo dicha esencialidad en aquellas actividades que se prestan desde el sector público y cuyo mantenimiento resulta indispensable para asegurar el ejercicio de los derechos fundamentales de la persona.

El seguimiento de esta huelga, sin la determinación anticipada de una prestación mínima del servicio educativo, podría generar perjuicios al derecho a la educación del alumnado. Asimismo, el cierre de los centros educativos, a los que asisten menores de edad, afecta directamente a sus padres o tutores, limitando su libertad para realizar otras actividades, fundamentalmente su asistencia al trabajo, por tratarse de un día laborable.

Del mismo modo, se considera esencial garantizar el derecho al trabajo del personal del centro que no secunde la huelga, así como garantizar la seguridad, integridad física y movilidad de aquellos alumnos con necesidades educativas especiales que requieren una mayor atención.

El carácter de servicio esencial para la comunidad que se atribuye al servicio público educativo, recogido en el artículo 27 de la Constitución española, hace necesaria la determinación del personal que debe atenderlo, en régimen de servicios mínimos y de acuerdo con las características que concurren en la huelga anunciada.

La determinación por parte de la Administración Pública de las concretas garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga está esencialmente condicionada (SAN, sec. 3/2019, de 22 de enero de 2020, ECLI:ES AN:2020:47) entre otras cuestiones:

- Por el presupuesto de que los servicios esenciales no sean dañados o puestos en peligro por cualquier situación de huelga (SSTC 26/1981 de 17 de julio y 8/1992 de 16 de enero).
- Por el deber, en la adopción de las medidas que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales, de ponderar la extensión territorial y personal, la duración prevista y las demás circunstancias concurrentes en la huelga, así como las concretas necesidades del servicio y la naturaleza de los derechos o bienes constitucionalmente protegidos sobre los que aquella repercute (SSTC 26/1981 de 17 de julio, 53/1986 de 5 de mayo y 8/1992 de 16 de enero).
- Por el principio de proporcionalidad cuantitativa, de ser factible en atención a la naturaleza del servicio, de comparación entre el número total de trabajadores en huelga y el de quienes han sido incorporados al dispositivo de atención a los servicios mínimos (STC 51/1986 de 24 de abril y SSTs de 11 de julio de 1.980, 11 y 29 de mayo de 1987, 14 de mayo y 17 de julio de 1986, 20 de septiembre de 1993 y 15 y 16 de enero de 1996).
- Por la exigencia de la inexcusable motivación o fundamentación de la medida adoptada (SSTC 26/1981 de 17 de julio, 51/1986 de 24 de abril, 53/1986 de 5 de mayo, 27/1989 de 3 de febrero, 43/1990 de 15 de marzo y 8/1992 de 16 de enero).
- Por los requisitos constitucionalmente exigibles de neutralidad e imparcialidad que han de presidir la determinación de las actividades que deben ser mantenidas en caso de huelga, debiendo siempre, la decisión adoptada, provenir inequívocamente de la autoridad gubernativa asegurándose así que dicha decisión responda no a los intereses empresariales, sino a la necesidad de preservar los servicios esenciales para la comunidad (SSTC 26/1981 de 17 de julio, 53/1986 de 5 de mayo, 27/1989 de 3 de febrero y 8/1992 de 16 de enero).

Las razones que se han expuesto justifican la necesidad de fijar unos servicios mínimos ante cualquier convocatoria de huelga en el ámbito de los centros docentes no universitarios, por lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 28.2 de la Constitución Española, y con el fin de garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en aquellas actividades de esta Administración que tienen esa consideración, se ha celebrado reunión con

el Comité de huelga el día 21 de septiembre de 2026. Tras las negociaciones mantenidas en dicha reunión se ha alcanzado un acuerdo sobre los servicios mínimos que deben ser fijados para el mantenimiento de los servicios esenciales los días de convocatoria de huelga.

En su virtud, en aplicación de lo previsto en los artículos 10, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, según interpretación de la sentencia del TC 11/1981, de ocho de abril, y el artículo 152.1.m) de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. Por todo ello,

RESUELVO:

Primero. Objeto.

1. Es objeto de la presente resolución establecer los servicios mínimos para garantizar los servicios esenciales en centros públicos de enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Extremadura afectados por la huelga de los días 24 y 25 de septiembre de 2026.

Segundo. Servicios esenciales.

1. El seguimiento de la huelga en los centros docentes afectados se entenderá condicionada al mantenimiento de los servicios esenciales en dichos centros.
2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior se consideran como servicios esenciales las siguientes actividades:
 - a) Las necesarias para garantizar el derecho a la formación de los alumnos.
 - b) Las de Dirección del Centro que garanticen la realización de la jornada laboral por el personal que no se encuentre en situación de huelga.
 - c) En los centros con internado, las necesarias para atender a los alumnos internos en las horas en que no sean cuidados por otro personal.

Tercero. Justificación.

El establecimiento de los servicios mínimos se justifica en base a los siguientes criterios:

- a) El derecho a la educación del alumnado.
- b) El derecho al trabajo del personal de los centros docentes que no secunde la huelga.
- c) El derecho de los padres del alumnado menor de edad al ejercicio de su actividad laboral, al coincidir la jornada de huelga con un día laborable.



- d) La necesidad de garantizar el cumplimiento de las normas mínimas de convivencia.

Cuarto. Servicios mínimos.

Los servicios mínimos a adoptar atendiendo a las características del centro correspondiente son los siguientes:

- a) Centros de Educación Infantil y Primaria:

CEI, CEP, CEIP: Director/a, Jefe/a de Estudios designado/a por la dirección en aquellos centros con más de un Jefe/a de Estudios, y un docente por cada 60 estudiantes o fracción. A efectos del cómputo, tanto el/la Director/a como el/la Jefe/a de Estudios computan como un/a docente adicional.

CRA: Director/a, que ha de permanecer en la localidad de cabecera; en el resto localidades del CRA permanecerá un/a docente a propuesta de la dirección del CRA, tanto si desempeña puesto de plantilla como de sustitución.

Escuelas Unitarias: Un/a docente, tanto si desempeña puesto de plantilla de como sustitución.

- b) Centros de Educación Secundaria y Bachillerato:

IESO e IES: Director/a, Jefe/a de estudios designado/a por la dirección en aquellos centros con más de un/a Jefe/a de Estudios, y un/a docente por cada 90 estudiantes o fracción. A efectos del cómputo, tanto el/la Director/a como el/la Jefe/a de Estudios computan como un/a docente adicional.

CIFP: Director/a.

- c) Centros ordinarios con alumnado con necesidades educativas especiales (NEE):

Además de los servicios mínimos de carácter general, un/a docente por cada 25 estudiantes o fracción con dichas necesidades.

- d) Centros de enseñanza de régimen especial:

EOI: Director/a.

Conservatorios de Música: Director/a.

Escuelas de Artes Plásticas y Diseño: Director/a.



e) Centros de Educación de Personas Adultas: Director/a.

f) Otros centros o servicios educativos:

CEE: Director/a y un/a docente por cada 60 estudiantes o fracción.

EOEP: Director/a.

CPR: Director/a.

Escuelas Hogar, y Residencias: Director/a.

Quinto. Personal responsable de los servicios mínimos.

La persona que ejerza la dirección de los centros docentes no universitarios será la competente para desempeñar las siguientes funciones:

- a) Garantizar la apertura del centro al comienzo de la jornada escolar.
- b) Determinar nominativamente las personas cuyas funciones se establecen como servicios mínimos en caso de que no hubiera consenso entre los afectados y en función del personal con que esté dotado el centro.
- c) Facilitar la información referente al seguimiento de la huelga.

Sexto. Incumplimiento de los servicios mínimos.

El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales será sancionado de conformidad con la normativa vigente.

Séptimo. Garantía del derecho fundamental a la huelga.

1. La regulación de los servicios mínimos en la presente resolución no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación.
2. Asimismo, será de aplicación, para garantizar el libre ejercicio del derecho de huelga, lo establecido en el artículo 95.2, letras k), l) y m), del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Octavo. Efectos de la resolución y recursos.

1. La presente resolución producirá efectos el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.



2. Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el siguiente al de su publicación ante el Director General de Personal Docente, o bien recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de dos meses desde el día siguiente a su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley 23/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Todo ello, sin perjuicio de poder interponer cualquier otro recurso que se estime procedente.

Mérida, 21 de septiembre de 2026,

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO

• • •

**IV****ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA, CIENCIA Y TERRITORIO**

ANUNCIO de 3 de septiembre de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto de soterramiento y adecuación de las líneas de MT, de 13,2 kV, de la STR 4870-"D. Benito", por compactación de ésta. Término municipal: Don Benito. Expte.: 06/AT-10177/18605. (2026081543)

A los efectos prevenidos en el título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el título VII, capítulo II, del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones que a continuación se detallan:

1. Denominación del proyecto: Proyecto para soterramiento y adecuación de las líneas de MT, de 13,2 kV, de la STR 4870-"D. Benito", por compactación de ésta.
2. Peticionario: I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, SAU, con domicilio en c/ Periodista Sánchez Asensio, 1, 10002 - Cáceres
3. Expediente: 06/AT-10177/18605.
4. Finalidad del proyecto: Mejora del suministro eléctrico.
5. Instalaciones incluidas en el proyecto: Soterramiento de los tramos de las línea aéreas de media tensión, de 13,2 kV, que actualmente salen de la STR 4870-"D. Benito":

Líneas subterráneas en simple circuito, con conductor HEPRZ1 (AS) 12/20 kV 3x(1x240) mm²:

— LSMT-"San Isidro" – L5	55 ml
— LSMT-"Félix González" – L8	45 ml
— LSMT-"Polígono S.I." – L9	65 ml

Líneas subterráneas en simple circuito, con conductor HEPRZ1 (AS) 12/20 KV 3x(1x400) mm²:



— LSMT-"Riegos"- L1	45 ml
— LSMT-"Centro E.E". - L2	50 ml
— LSMT-"D. Benito II (Plaza Toros)" - L3	35 ml
— LSMT-" Cepansa " - L4	30 ml
— LSMT-"Consiber" - L6	60 ml
— LSMT-"-D. Benito I (Parque Grande)" - L7	70 ml

TOTAL LSMT´s.- 455 ml

Nuevo Vano de línea aérea en simple circuito, con conductor AL1/17-ST1A de aluminio-acero:

LAMT (L7) - (L-4870-01-"D. Benito I" - Parque Grande) 41 ml

6. Evaluación ambiental: No es de aplicación ningún trámite de evaluación de impacto ambiental de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
7. Resolución del procedimiento: De conformidad con lo establecido en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, pondrá fin al procedimiento la resolución del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera.
8. Tipo de bienes y derechos afectados: Bienes y derechos de titularidad privada y pública.
9. Término municipal: Don Benito.

Todo ello se hace público para conocimiento general, y especialmente de los titulares cuyos bienes o derechos pudieran verse afectados por el proyecto, pudiendo ser examinada la documentación correspondiente durante un período de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio:

- En las oficinas del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, sitas en avda. Miguel Fabra, número 4 (Pol. Ind. "El Nevero"), Badajoz, previa solicitud de cita en el teléfono 924012100 o en la dirección de correo soiembra@juntaex.es.
- En la página web <http://industriaextremadura.juntaex.es>, en el apartado "Información Pública".



Durante el plazo indicado anteriormente, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes, que deberán ser remitidas al órgano competente para la resolución del procedimiento, efectuando su presentación en cualquiera de los registros y oficinas relacionados en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Badajoz, 3 de septiembre de 2026. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera (PS, Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de 19 de junio de 2026), El Jefe de Servicio de Normalización y Calidad del Suministro, RAFAEL RAMOS MORA.



ANUNCIO de 7 de septiembre de 2026 por el que se somete a información pública la solicitud de modificación de la autorización administrativa previa correspondiente a la instalación fotovoltaica "Ieron", ubicada en el término municipal de Montánchez (Cáceres), e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada, expediente GE-M/19/19, con motivo de la incorporación de un módulo de almacenamiento electroquímico mediante baterías denominado "BESS Ieron" por el que se hibrida la citada instalación.

(2026081530)

Con fecha 17 de junio de 2021 se dictaron, las resoluciones de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se otorga autorización administrativa previa (publicada en DOE número 125, de fecha 1 de julio de 2021) y autorización administrativa de construcción (modificada con fecha 27 de julio de 2023) para la instalación fotovoltaica "Ieron", ubicada en término municipal de Montánchez (Cáceres), y sus infraestructuras de evacuación de energía eléctrica asociadas, emitiéndose posteriormente con fecha 19 de septiembre de 2023, Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se otorga autorización de explotación a la sociedad Ieron Solar, SLU, para la citada instalación.

Con fecha de registro de entrada de 28 de mayo de 2026, D. Fernando Salinas Loring y D. Álvaro Medina Manresa, en representación de la sociedad Ieron Solar, SLU, presentó solicitud para la autorización de las modificaciones de las características de la instalación de referencia con motivo de la hibridación mediante sistema de almacenamiento energético (baterías) de la instalación fotovoltaica "Ieron".

Vistos los cambios introducidos en la instalación, en base a la documentación aportada por el titular de la instalación, y a los efectos previstos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la solicitud de modificación de autorización administrativa previa de la instalación de referencia, con motivo de la incorporación un sistema de almacenamiento electroquímico mediante baterías por el que se hibrida la citada instalación.

Datos del proyecto:

Titular de la solicitud: Ieron Solar, SLU, con CIF B-90351594 y con domicilio social en C/ María de Molina, n.º 40, 5.ª planta, 28006 Madrid.

Parcelas afectadas por el módulo de almacenamiento electroquímico: Polígono 30 parcela 11 del término municipal de Montánchez.

Nombre del módulo de almacenamiento electroquímico: BESS Ieron.

Características del módulo de almacenamiento electroquímico mediante baterías:

Potencia instalada módulo almacenamiento: 11 MW.

Módulo de almacenamiento mediante baterías formado por 10 contenedores de baterías de 1.564,16 kW de potencia cada uno, 15,642 MW de potencia total, con una capacidad de almacenamiento de energía de 6,25 MWh cada uno, 62,5 MWh en total, y un tiempo de carga/descarga de 5,68 horas partiendo del estado de plena carga; 2 inversores de 4,375 MW de potencia cada uno limitada por fabricante, 1 inversor de 2,25 MW de potencia limitada por fabricante; y 1 transformador de 8,78 MVA (30/0,690 kV) y 1 transformador de 3,29 MVA (30/0,690 kV).

Esta instalación solo permite la acumulación de parte de la energía eléctrica generada en la planta fotovoltaica.

Centro de seccionamiento denominado "CS BESS", compuesto por 3 celdas de protección de línea, 2 celdas de servicios auxiliares y 1 módulo de medida en barras.

Línea subterránea de conexión de 30 kV, que conecta el centro de seccionamiento "CS BESS" con línea MT existente procedente del módulo de generación fotovoltaico, compuesta por dos tramos:

Tramo entre centro de seccionamiento "CS BESS" - arqueta de empalme n.º 1 de 57,5 m de longitud y de sección 630 mm².

Tramo entre arqueta de empalme n.º 2 - centro de seccionamiento "CS BESS" de 58 m de longitud y de sección 630 mm².

Alcance de las modificaciones en las infraestructuras comunes existentes de evacuación:

Apertura de la línea MT existente procedente del módulo de generación fotovoltaico.

Presupuesto total de ejecución material del proyecto: 7.044.197,96 €.

Finalidad: Instalación de almacenamiento de energía eléctrica procedente de instalación solar fotovoltaica.

Lo que se hace público a los efectos oportunos y para el general conocimiento, pudiendo ser examinada la documentación presentada en las dependencias de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, perteneciente a la Consejería de Industria, Energía, Ciencia y Territorio, sita en



Paseo de Roma, s/n., Módulo D, 1.ª planta, 06800 Mérida, en horario de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes laborables, y consultado el proyecto junto con el presente anuncio a través de la página web <http://industriaextremadura.juntaex.es/kamino/index.php/area-de-energia/generacion-de-energia/informacion-publica>, y formularse al mismo tiempo las alegaciones que se estimen oportunas, que deberán dirigirse al citado Organismo, concediéndose al efecto un plazo de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio.

Mérida, 7 de septiembre de 2026. La Directora General de Industria, Energía y Minas, RAQUEL PASTOR LÓPEZ.

• • •

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTES

ANUNCIO de 15 de septiembre de 2026 por el que se da publicidad a las subvenciones directas concedidas en la anualidad 2025 destinadas a compensar las pérdidas sufridas por las empresas del sector turístico ubicadas en los términos municipales de Extremadura afectados por los grandes incendios forestales. (2026081552)

El Estatuto de Autonomía de Extremadura establece en su artículo 9.1.19 que corresponde a la Comunidad Autónoma de Extremadura la competencia exclusiva en materia de turismo, la cual está atribuida a la Consejería de Cultura, Turismo y Deportes de conformidad con el Decreto de la Presidenta 11/2026, de 29 de abril, por el que se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se crean las Vicepresidencias.

Durante el verano de 2025, la Comunidad Autónoma de Extremadura sufrió incendios forestales de magnitud excepcional que golpearon con fuerza a diversos sectores estratégicos cuya importancia para la región es indiscutible, especialmente, la agricultura, la ganadería, la apicultura y el turismo.

Con fecha 23 de septiembre de 2025 se publicó en el Diario Oficial de Extremadura n.º 183 el Decreto-ley 5/2025, de 18 de septiembre, de ayudas extraordinarias y otras medidas urgentes para la recuperación de las zonas afectadas por los incendios forestales acaecidos en Extremadura durante el verano de 2025 y en materia preventiva de incendios forestales.

En el capítulo VI se regula un programa de ayudas, en régimen de concesión directa y sin convocatoria, destinado a compensar las pérdidas sufridas por las empresas del sector turístico ubicadas en los términos municipales de Extremadura afectados por dichos incendios.

El artículo 46 del precitado Decreto-ley 5/2025, de 18 de septiembre, al establecer medidas de información y publicidad señala que: "Las subvenciones concedidas se publicarán en el Diario Oficial de Extremadura (<https://doe.juntaex.es>) y en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma (<https://www.juntaex.es/transparencia/subvenciones-y-ayudas>) en los términos exigidos por el artículo 17.1 de la Ley 6/2011, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura".

Asimismo, el artículo 17.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, dispone que los órganos administrativos concedentes publicarán en el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma, las subvenciones concedidas con la expresión de la convocatoria, programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, cantidad concedida y finalidad o finalidades de la subvención.



En virtud del artículo 9.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Secretaría General de la Consejería de Cultura, Turismo y Deportes es el órgano competente para la concesión de subvenciones, dentro de su ámbito de competencia y previa consignación presupuestaria. En idéntico sentido se pronuncia el artículo 44 del Decreto-ley 5/2025, de 18 de septiembre, respecto a las ayudas que nos ocupan, y, en consecuencia, su publicación.

No obstante, por Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Secretaría General (DOE n.º 95, de 20 de mayo), esta competencia se encuentra delegada en los titulares de los órganos directivos de la Consejería respecto de las subvenciones cuya tramitación les corresponda en función de su ámbito material de gestión.

En consecuencia, según establece el artículo 28.4 del Decreto 18/2026, de 30 de abril, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, corresponde a la Dirección General de Turismo el ejercicio de las competencias en materia de turismo atribuidas a la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por todo ello, en virtud de lo expuesto,

ACUERDO:

Dar publicidad a las subvenciones directas concedidas en la anualidad 2025 destinadas a compensar las pérdidas sufridas por las empresas del sector turístico ubicadas en los términos municipales de Extremadura afectados por los grandes incendios forestales, con indicación del beneficiario, aplicación presupuestaria y proyecto de gasto de imputación, finalidad de la subvención y cantidad concedida.

Mérida, 15 de septiembre de 2026. El Director General de Turismo, PD, Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Secretaría General (DOE n.º 95, de 20 de mayo), ÓSCAR MATEOS PRIETO.



SUBVENCIONES CONCEDIDAS EN LA ANUALIDAD 2025 EN VIRTUD DEL DECRETO-LEY 5/2025, CUYA FINALIDAD ES COMPENSAR LAS PÉRDIDAS SUFRIDAS POR LAS EMPRESAS DEL SECTOR TURÍSTICO UBICADAS EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE EXTREMADURA AFECTADOS POR LOS GRANDES INCENDIOS FORESTALES.

Beneficiario	Aplicación presupuestaria/Proyecto	Cuantía Subvención
MARCO AURELIO MONTERO GONZÁLEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.200,00 €
FRANCISCO JAVIER FIDALGO GIL	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.700,00 €
ANGEL VICENTE SIMÓN TEJEIRO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.200,00 €
PALMIRA VALENCIA IGLESIAS	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.200,00 €
JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ COLMENAR	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.200,00 €
CAMPAMENTOS VALLE DEL AMBROZ S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.200,00 €
PEDRO VITALIANO MARTIL MARTIL	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	2.000,00 €
ESTEFANIA MOLANO MUÑOZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	2.000,00 €
VÍCTOR CHAMORRO DEL ARCO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	2.000,00 €
OBRAYAN ESTEBAN RUBIO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.700,00 €
Mª CONCEPCIÓN SERRANO ENRIQUE	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.700,00 €
C&M QUALITY HOST S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.700,00 €
HOSTAL ASTURIAS, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.800,00 €
HOSTAL ASTURIAS, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	2.000,00 €
MARTA BASTOS VELAZQUEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG000000I	1.200,00 €



MARÍA ANGELES GARRIDO ORDOÑO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
FRANCISCO MANUEL MARTIL MARTIL	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.000,00 €
MARIA DOLORES ARROJO CORDERO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
MARÍA DOLORES ARROJO CORDERO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
CRISTINA SIMÓN CAMBERO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
SUSANA MARTÍN SANCHEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €
DANIEL ÁLVARO ALONSO RUBIO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.200,00 €
ISABEL HERNÁNDEZ GARCÍA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
MARCO AURELIO MONTERO GONZÁLEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
ANA BELÉN GARCÍA MONTERO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
ANA BELÉN GARCÍA MONTERO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.000,00 €
EL MIRADOR ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €
ALFONSO FERNÁNDEZ NEILA CARLOS	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.000,00 €
CAMPAMENTOS VALLE DEL AMBROZ S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.400,00 €
QUINTILIANO GARCÍA NEILA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
PEDRO ÁNGEL GIL MORENO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.000,00 €
RAÚL GRANADO RECIO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €
YOLANDA BARBERO MARTÍN	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €



SANDRA VELÁZQUEZ GARCÍA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
EL GRIEL, ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.000,00 €
Mª ÁNGELES PÉREZ GRANADO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
Mª ÁNGELES PÉREZ GRANADO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.000,00 €
SÉSAMO ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.200,00 €
LUISA CRISTINA GARCÍA GÓMEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
LLAUT, ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.800,00 €
Mª ESMERALDA HERNÁNDEZ GARCÍA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
MARIA VICTORIA LOPEZ GARCIA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
SÉSAMO ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
JOSÉ PEÑA CIPRIAN	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
RAÚL ERNESTO CABRERA BRUNO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
MARÍA VICTORIA ELVIRA GARCÍA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.400,00 €
PILAR TALAVÁN CANDELEDA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
LOCAL PROJECT S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.000,00 €
LOCAL PROJECT S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
RODRIGO GONZÁLEZ CASTELLANO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
MARÍA VICTORIA ELVIRA GARCÍA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €



SERVICIOS INTEGRALES DEL AMBROZ, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €
SERVICIOS INTEGRALES DEL AMBROZ, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €
PELAYO NEILA BARBERO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €
LUZ DIVINA PORTELA GALLEGO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
MICHAEL SÁNCHEZ SÁNCHEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.200,00 €
SAMEBAR, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.500,00 €
SAMEBAR, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.600,00 €
SANDRA DAMARIS SÁNCHEZ COLMENAR	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.000,00 €
MAGALY MARTÍN	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
SILVIA NIETO BENIDIO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
ALEJANDRO JESÚS MORICHE VÁZQUEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
LA VACA BRAVA CB	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €
MARÍA LUISA PERALEJO DURÁN	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.400,00 €
RODRIGO CASTELLANO GONZÁLEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
ÁNGELA GARCÍA DELGADO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
MAGALY MARTÍN	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.700,00 €
ALDEA VETONIA, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	2.400,00 €
RESTAURANTE NARDI C.B.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG0000001	1.800,00 €



LAURA MARTÍN BLÁZQUEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.000,00 €
ESTHER DALILA GÁNDARA BATUECAS	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.200,00 €
MARÍA DEL PUERTO GARCÍA MÉNDEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
MARÍA DEL PUERTO GARCÍA MÉNDEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
PINAJARRO, S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.700,00 €
ESMERALDA HERNANDEZ GARCIA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
ESMERALDA HERNÁNDEZ GARCÍA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
EVA ADRIANA MARTÍN CASTELLANO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.800,00 €
JAEPÍ, ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.200,00 €
LAURA CORREDOR GONZÁLEZ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
HERMANOS GIL RECIO ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
ACTUARIEX CONSULTING S.L.U.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.400,00 €
MIGUEL GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ-BORLADO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
LUIS GONZÁLEZ MARTÍN	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.000,00 €
ACTIVOS MISCELANEA S.L.	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	2.400,00 €
MARIA JUANA HERRERO CAMBERO	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
MARIA TERESA YANGUAS GARCIA	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.700,00 €
TAXIDERMIA HERMANOS GR ESPJ	150060000 G/342A/47000, Prog. Financ/Elemento PEP 20250508, Fondo CAG00000001	1.800,00 €



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ANUNCIO de 16 de septiembre de 2026 por el que se hace pública la concesión de ayudas a familias, solicitadas en el plazo extraordinario de presentación de solicitudes, destinadas a financiar la escolarización del alumnado en el segundo y tercer curso del primer ciclo de Educación Infantil, en centros docentes de titularidad pública y privados autorizados por la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el curso 2025/2026. (2026081558)

Por Resolución de 16 de septiembre de 2026, de la Secretaría General de Educación, se han concedido las ayudas a familias destinadas a financiar la escolarización del alumnado en el segundo y tercer curso del primer ciclo de Educación Infantil, en centros docentes de titularidad pública y privados autorizados por la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el curso 2025/2026 (segundo acto de concesión/plazo extraordinario).

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 8 de la disposición adicional única del Decreto 56/2025, de 10 de junio, por la que se convocan ayudas a familias, destinadas a financiar la escolarización del alumnado en segundo y tercer curso de primer ciclo de Educación Infantil en centros docentes de titularidad pública y privados autorizados por la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional para el curso escolar 2025-2026 (DOE núm. 123, de 27 de junio) y en relación con lo dispuesto en el artículo 17.2.c) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, procede dar publicidad a las ayudas concedidas, que se encuentran expuestas en los tableros de anuncios de las Delegaciones Provinciales de Educación y en el tablón de anuncios de Educarex.

Mérida, 16 de septiembre de 2026. El Secretario General de Educación, JOSÉ PEDRO CATALÁN DURÁN.