



### [ S U M A R I O ]

III

OTRAS RESOLUCIONES

#### **Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social**

**Recurso. Emplazamiento.** Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Secretaría General, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo tramitado por el procedimiento ordinario n.º 37/2026, ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y se emplaza a posibles interesados. .... **7954**

#### **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible**

**Impacto ambiental.** Resolución de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de construcción de un punto limpio de tipo A, en Ribera del Fresno (Badajoz) y cuyo promotor es el Ayuntamiento de Ribera del Fresno. Expte.: IA25/1169. .... **7955**

**Energía eléctrica.** Resolución de 9 de febrero de 2026, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a Edistribución Redes Digitales, SLU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Ejecución de nuevo centro de distribución a 15 kV y nueva extensión de la LSMT "Vilmerida" a 15 kV para solicitud de nuevo suministro, sito en Ps Vicente Navarro del Castillo, 10". Término municipal: Mérida. Expte.: 06/AT-01788/18524 ..... 7969

## Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

**Convenios Colectivos.** Resolución de 9 de febrero 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 de Trabajo de la empresa BUTAGAS, SA ..... 7973

**Convenios Colectivos.** Resolución de 9 de febrero 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 de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Zafra (personal laboral) ..... 7993

## Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional

**Educación. Premios.** Resolución de 11 de febrero de 2026, de la Consejera, por la que se nombra la Comisión de Organización y Selección del V Concurso de Debate Escolar de Extremadura..... 8048

IV

ANUNCIOS

## Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

**Información pública.** Anuncio de 4 de diciembre de 2025 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Cambio de conductor de LSMT a 22 kV de interconexión entre CS 645 "Mercoguadiana" y apoyo n.º 1 de la LAMT al CS 630 "Las Gamitas"". Término municipal: Guareña. Expte.: 06/AT-01618/18523 ..... 8049

**Explotaciones agrarias. Notificaciones.** Anuncio de 10 de febrero de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica requerimiento de subsanación de la solicitud de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre ..... 8051

**Explotaciones agrarias. Notificaciones.** Anuncio de 10 de febrero de 2026 por el que se publica la subsanación de solicitudes de pago de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre..... **8053**

**Explotaciones agrarias. Notificaciones.** Anuncio de 10 de febrero de 2026 por el que se publica la relación de titulares de expedientes en los que ha recaído resolución de inadmisión de la solicitud de ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre ..... **8055**

**Explotaciones agrarias. Notificaciones.** Anuncio de 10 de febrero de 2026 por el que se publica trámite de audiencia de solicitudes de ayudas a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre..... **8058**

**Información pública.** Anuncio de 12 de febrero de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado Soterramiento de LAMT hasta CT-1 en Valle de Santa Ana. Término municipal: Valle de Santa Ana. Expte.: 06/AT-00209/18535 ..... **8060**

## **Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes**

**Subvenciones.** Anuncio de 5 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a las subvenciones directas concedidas en la anualidad 2025 para infraestructuras deportivas en la Comunidad Autónoma de Extremadura ..... **8062**

**Subvenciones.** Anuncio de 5 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a las subvenciones directas destinadas a entidades locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la realización de actuaciones de exhumación, identificación y dignificación de víctimas de la guerra civil en Extremadura, concedidas en la anualidad 2025 ..... **8066**

## **Servicio Extremeño de Salud**

**Retribuciones.** Anuncio de 10 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a la aprobación de los anexos y tablas retributivas del personal estatutario, funcionario, eventual, laboral y directivo correspondientes al año 2026 en aplicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2025 ..... **8069**

III

## OTRAS RESOLUCIONES

### **CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y DIÁLOGO SOCIAL**

*RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2026, de la Secretaría General, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo tramitado por el procedimiento ordinario n.º 37/2026, ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y se emplaza a posibles interesados.* (2026060429)

Ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Extremadura se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo tramitado mediante procedimiento ordinario n.º 37/2026, interpuesto por la representación procesal de D. Diego Naranjo Perdigón, contra Resolución de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social, de 20 de octubre de 2025, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la Secretaría General de Interior, Emergencias y Protección Civil, de 31 de julio de 2025, relativa a la autorización para realizar de nuevo el preceptivo curso selectivo para Agentes de la Policía Local de nuevo ingreso; y desestimación de la pretensión del recurrente relativa a la posibilidad de elegir nuevo destino de entre los ofertados en la siguiente convocatoria que se realice a través del Tribunal Único.

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en los artículo 48, 49 y 116 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, y dando cumplimiento al requerimiento efectuado por ese tribunal, se acuerda la remisión del expediente administrativo y se emplaza a los posibles interesados en el mismo, para que puedan personarse en el procedimiento, si a su derecho conviniera, en el plazo de nuevo días, a contar desde el día siguientes a la publicación de la presente resolución.

De personarse fuera del plazo indicado, se les tendrá por parte para los trámites no precluidos, continuando el procedimiento por sus trámites y sin que haya lugar a practicarles en estrados o en cualquier otra forma, notificaciones de clase alguna.

Mérida, 12 de febrero de 2026.

El Secretario General,  
DAVID GONZÁLEZ GIL

• • •

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

*RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de construcción de un punto limpio de tipo A, en Ribera del Fresno (Badajoz) y cuyo promotor es el Ayuntamiento de Ribera del Fresno. Expte.: IA25/1169. (2026060416)*

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

El proyecto de construcción de un punto limpio de tipo A en Ribera del Fresno (Badajoz), cuyo promotor es el ayuntamiento de esta localidad, se encuadra en el grupo 9. "Otros proyectos". epígrafe b) "Instalaciones de eliminación o valorización de residuos no incluidas en el anexo I, excepto la eliminación o valorización de residuos propios no peligrosos en el lugar de producción", del anexo V de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Es órgano competente para la formulación del informe de impacto ambiental relativo al proyecto, la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1.d) del Decreto 233/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible y se modifica el Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

1. Objeto, descripción y localización del proyecto.

El objetivo del proyecto es la construcción de un punto limpio en la localidad de Ribera del Fresno para la recogida selectiva de residuos domésticos, con el fin de mejorar la gestión de residuos en este municipio.

El promotor del proyecto es el Ayuntamiento de Ribera del Fresno.



El proyecto, en síntesis, consiste en la construcción de un punto limpio cerrado, con acceso controlado, caseta de control, estructurado en una sola plataforma, con solera hormigonada, zona de almacenamiento parcialmente cubierta, alumbrado y señalización.

Se localiza en la calle Río Guadiana, n.º 5, con referencia catastral 1515502QC4711S0001ES, del término municipal de Ribera del Fresno (Badajoz). La parcela tiene una superficie de 1.179 m<sup>2</sup>.

## 2. Tramitación y consultas.

Con fecha 5 de agosto de 2025, el ayuntamiento de Ribera del Fresno remitió a la Dirección General de Sostenibilidad, el documento ambiental del proyecto con objeto de determinar la necesidad de sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 75.1 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con fecha 4 de diciembre de 2025, la Dirección General de Sostenibilidad realiza consultas a las Administraciones Públicas afectadas y las personas interesadas que se relacionan en la tabla adjunta. Se han señalado con una "X" aquellas Administraciones Públicas y personas interesadas que han emitido respuesta.

Relación de consultados	Respuestas recibidas
Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas	X
Ayuntamiento de Ribera del Fresno	-
Dirección General de Bibliotecas, Museos y Patrimonio Cultural	X
Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Servicio de Ordenación del Territorio.	X
Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Servicio de Urbanismo.	X
Servicio de Ordenación y Gestión Forestal. Dirección General de Gestión Forestal, Caza y Pesca.	-
Servicio Extremeño de Salud	-
Confederación Hidrográfica del Guadiana	-

Relación de consultados	Respuestas recibidas
Sociedad Española de Ornitología, SEO Bird/Life	-
Asociación para la Defensa de la Naturaleza y de los Recursos de Extremadura (ADE-NEX)	-
Ecologistas en Acción	-
Asociación Ecologistas Extremadura	-
AMUS	-
GREENPEACE	-
Fundación Naturaleza y Hombre	-

Los informes emitidos por las distintas administraciones públicas se resumen a continuación:

- Con fecha 8 de enero de 2026, el Servicio de Urbanismo de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio emite informe que se resume a continuación:

El municipio de Ribera del Fresno tiene vigentes las Normas Subsidiarias y le corresponde el control de la legalidad de esta actuación, comprobando su adecuación a las normas de planeamiento y al resto de legislación aplicable.

La actuación recogida en el proyecto se ubica en suelo urbano, por lo cual no requiere de calificación rústica y no corresponde a la Dirección General de Urbanismo resolver la petición.

- Con fecha 8 de enero de 2026, la Dirección General de Bibliotecas, Museos y Patrimonio Cultural emite el informe y condicionado que se resume como sigue:

Analizada el área de afección del proyecto, se prescribe, durante la fase construcción, una medida preventiva para la protección del patrimonio arqueológico no detectado. Esta medida se recoge en el condicionado del presente informe.

- El día 21 de enero de 2026, el Servicio de Ordenación del Territorio de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio informa:



Informa que no se detecta afección sobre ningún instrumento de ordenación territorial en vigor (Plan Territorial, Plan de Suelo Rústico, Plan Especial de Ordenación del Territorio o Proyecto de Interés Regional).

- El día 30 de enero de 2026, el Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas de la Dirección General de Sostenibilidad informa como se resume a continuación:

La actuación no se encuentra dentro de los límites de ningún espacio incluido en Red Natura 2000, ni se prevé que pueda afectar de forma apreciable a los mismos o a sus valores ambientales siempre que se cumplan las medidas preventivas, protectoras y correctoras indicadas en la documentación ambiental aportada por el promotor.

### 3. Análisis del expediente.

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

#### 3.1. Características del proyecto.

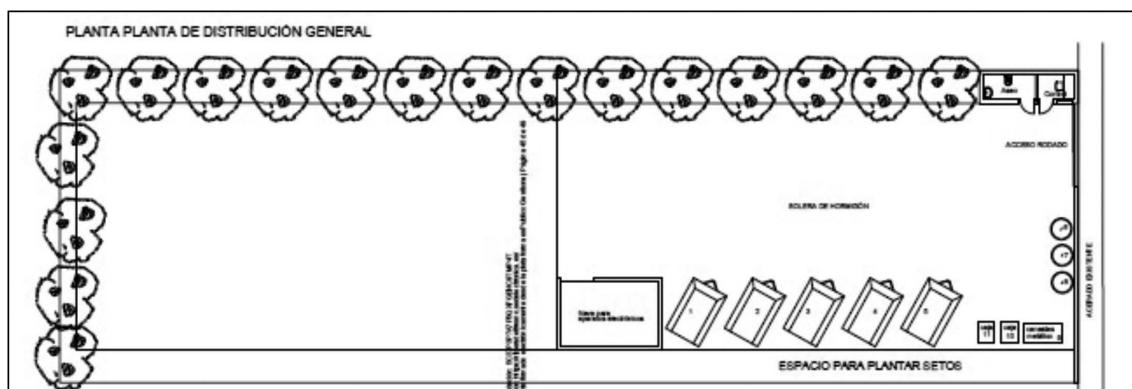
El objetivo del proyecto es la construcción del punto limpio para la recogida selectiva de residuos domésticos. Se proyecta una instalación de 600 m<sup>2</sup> de superficie, organizada en una sola plataforma, con conexión rodada desde la entrada y que contará con los siguientes elementos:

- Edificio de acceso y servicio: 11.60 m<sup>2</sup>.
- Edificio almacén: 28.16 m<sup>2</sup>.
- Contenedores diferenciados por fracción de residuo.
- Cerramiento perimetral de fábrica de bloques.
- Solera de hormigón armado.
- Alumbrado, sistema de video vigilancia y señalización.

La instalación se conectará a las redes de abastecimiento de agua y saneamiento municipales, y a la red eléctrica general.



Las obras a realizar son la explanación de todo el espacio, una solera de hormigón armado en la zona central, dejando un espacio en los laterales para la plantación de setos naturales. Junto a la puerta de acceso se construirá una caseta de control, con oficina y servicio accesible. Al fondo se construirá una nave para recoger material electrónico y otros residuos que no puedan estar a la intemperie. Toda la fábrica de obra será de bloque de hormigón blanco visto, y tanto la puerta de acceso general como de la nave del fondo serán metálica de corredera.



Planta de distribución del punto limpio. Fuente: Documento ambiental

### 3.2. Descripción del lugar.

El terreno está localizado en un polígono industrial en la carretera de Ribera del Fresno a Hornachos, a unos 300 metros del pueblo. La parcela tiene una superficie de 1.179 m<sup>2</sup> de los que el punto limpio ocupa 600 m<sup>2</sup>, y se califica como urbana.

El relieve es llano, y fuera de la zona urbanizada predominan los olivares y las viñas. El cauce más próximo es un arroyo innombrado, que dista más de 200 metros de la instalación. No está dentro de ningún espacio natural protegido, ni cerca de vías pecuarias y no se tiene conocimiento de restos arqueológicos próximos.



Localización del punto limpio. Fuente: Técnico redactor.

### 3.3. Estudio de alternativas.

Dado que en las inmediaciones de Ribera del Fresno no existe un punto limpio para la gestión de determinados residuos domésticos, se considera necesaria su implantación.

El punto limpio facilita a los vecinos el deshacerse de determinados residuos que, en caso de no existir la instalación, depositarían en los contenedores de fracción resto. La alternativa de no actuación supone que no se clasifiquen los residuos y que algunos se desechen de forma incontrolada.

### 3.4. Características del potencial impacto.

#### — Red Natura 2000 y Áreas Protegidas.

La actuación no se encuentra dentro de los límites de ningún espacio incluido en Red Natura 2000, ni se prevé que pueda afectar de forma apreciable a los mismos o a sus valores ambientales siempre que se cumplan las medidas establecidas en el condicionado de este informe.



— Sistema hidrológico y calidad de las aguas.

La instalación pertenece a la cuenca hidrográfica del Río Guadiana y dista 220 metros de un arroyo innombrado, que es el cauce más próximo, con lo que está fuera de la zona de policía de aguas del cauce.

No se proyecta detraer aguas del dominio público hidráulico ni generar vertidos, por lo que con la aplicación de las medidas contempladas en este informe, las masas de agua superficiales no se verán afectadas por el desarrollo del proyecto.

— Masas de agua subterránea.

La parcela no se encuentra sobre ninguna masa de agua subterránea reconocida y el Mapa Hidrogeológico de Extremadura caracteriza el área como "Depósitos aluviales y terrazas. Permeable".

No se proyecta abastecimiento de agua desde acuíferos del dominio público, ni se generan vertidos, por lo que con la aplicación de las medidas contempladas en este informe se evita cualquier afección sobre las aguas subterráneas.

— Suelo.

Debido a la antropización previa de la parcela, el suelo actual no es un suelo natural. Considerando esta falta de suelo y las características constructivas del proyecto, se considera que no se produce un impacto significativo sobre el suelo.

— Fauna.

No se prevé la alteración de valores faunísticos relevantes considerando la localización del proyecto, sus características y la antropización previa del lugar.

— Vegetación.

No se prevé la alteración de valores vegetales relevantes considerando la localización del proyecto, sus características y la antropización previa del lugar.

— Paisaje.

La instalación se encuentra dentro de un recinto industrial, por lo que se considera que el impacto no será significativo siempre que se cumplan las medidas establecidas en el condicionado de este informe.



— Calidad del aire, ruido y contaminación lumínica.

El nivel de ruido y la calidad del aire se verán afectados por el trabajo con maquinaria, que produce emisiones sonoras, partículas de polvo en suspensión y gases derivados de los motores de combustión. Una vez concluidas las obras gran parte de esta afección desaparece, pese a lo cual se incorporan en este informe una serie de medidas para mitigar estos efectos.

— Patrimonio arqueológico y dominio público.

Si bien no existe registro de patrimonio arqueológico en el área, se introduce en el condicionado del presente informe de impacto ambiental las medidas que ha indicado la Dirección General de Bibliotecas, Museos y Patrimonio Cultural de cara a la protección del patrimonio arqueológico no detectado.

— Consumo de recursos y cambio climático.

La fase de obra supondrá un efecto directo, puntual y negativo sobre el cambio climático, al generarse emisiones debidas a la actividad. Este impacto se produce a corto plazo, durante poco tiempo y es reversible.

— Medio socioeconómico.

El impacto para este medio es positivo por el incremento de la actividad económica durante la construcción y especialmente por la mejora de la gestión de los residuos en el municipio.

— Sinergias.

Si bien se trata de un proyecto dentro de un polígono industrial, no se esperan efectos sinérgicos y/o acumulativos significativos como consecuencia de su ejecución.

— Vulnerabilidad del proyecto. Riesgos de accidentes graves o catástrofes.

Con relación al apartado sobre la vulnerabilidad del proyecto, de conformidad con lo estipulado en la Ley 9/2018, de 5 de diciembre, por la que se modifica la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, se cumplirá lo referido a la vulnerabilidad del proyecto frente a catástrofes naturales y accidentes graves, así como las medidas para mitigar el efecto adverso significativo sobre el medio ambiente.



En conclusión, se trata de una actividad que no tiene efectos adversos significativos sobre el medio ambiente, siempre que se apliquen las medidas recogidas en el apartado 4 "Condiciones y medidas para prevenir, corregir y compensar los efectos sobre el medioambiente". Igualmente, el proyecto no afecta a espacios de la Red Natura 2000. Por ello, del análisis técnico se concluye que no es preciso someter el proyecto a evaluación de impacto ambiental ordinaria.

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

4.1. Condiciones de carácter general.

Deberán cumplirse todas las medidas protectoras y correctoras descritas en el documento ambiental, en tanto no entren en contradicción con el condicionado del presente informe.

No se realizará ningún tipo de obra auxiliar sin contar con su correspondiente informe, según la legislación vigente.

El incumplimiento de las condiciones de este informe puede ser constitutivo de una infracción administrativa de las previstas en la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El Servicio de Prevención, Calidad Ambiental y Cambio Climático, en cumplimiento de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, podrá exigir la adopción de nuevas medidas protectoras, correctoras o complementarias, al objeto de evitar o minimizar posibles impactos no detectados ni contemplados en el presente informe.

Si durante la ejecución del proyecto o la fase de explotación se detectara la presencia de alguna especie incluida en el Catálogo Regional de Especies Amenazadas de Extremadura que pudiera verse afectada por el mismo, se estará a lo dispuesto por el personal técnico de la Dirección General de Sostenibilidad, previa comunicación de tal circunstancia.

Se informará a todo el personal implicado en la ejecución de este proyecto del contenido del presente informe de impacto ambiental, de manera que se ponga en su conocimiento las medidas que deben adoptarse a la hora de realizar los trabajos. Asimismo, se dispondrá de una copia del presente informe en el lugar donde se desarrolle los trabajos.

Deberá tenerse en cuenta la normativa en materia de incendios forestales, Decreto 260/2014, de 2 de diciembre, por el que se regula la prevención de los incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Extremadura y modificaciones posteriores, así como el



Decreto 52/2010, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Plan de lucha contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura (Plan INFOEX), y modificaciones posteriores.

Deberá aplicarse toda la normativa relativa a ruidos tanto en fase de obra como de explotación. Se cumplirá la normativa al respecto, entre las cuales se encuentran el Decreto 19/1997, de 4 de febrero, de Reglamentación de Ruidos y Vibraciones de Extremadura y la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido.

En la construcción del cerramiento se deberá atender a lo dispuesto en el Decreto 226/2013, de 3 de diciembre, por el que se regulan las condiciones para la instalación, modificación y reposición de los cerramientos cinegéticos y no cinegéticos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Se proyecta abastecimiento de agua desde la red municipal por lo que deberá estar autorizado por el ayuntamiento. Si el abastecimiento (o parte de él) se realizará directamente del dominio público hidráulico (aguas superficiales o subterráneas), se deberá disponer de un título concesional de aguas, cuyo otorgamiento corresponde a la Confederación Hidrográfica y es a quién deberá solicitarse. Las modificaciones en el aprovechamiento de aguas de títulos concesionales en vigor, requieren también autorización por ese mismo organismo.

#### 4.2. Medidas en la fase de ejecución.

No se permite arrojar, depositar, enterrar o incinerar basuras, escombros o residuos de cualquier origen y naturaleza en las zonas de actuación. Se incluyen aquí residuos y derrames producto de operaciones de mantenimiento o reparación de la maquinaria de obra. Se deberá proceder a la retirada de cualquier tipo de residuo no biodegradable generado por la maquinaria u operarios, los cuales se almacenarán en condiciones adecuadas de higiene y seguridad mientras se encuentren en su poder, debiendo ser entregados a un gestor autorizado para su tratamiento adecuado, y disponer de acreditación documental de dicha entrega. En todo caso se cumplirá lo establecido en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Se dispondrá de un plan de actuación que, en caso de vertidos accidentales facilite la acción rápida y eficaz, contando con los medios adecuados (tierras absorbentes, aspiradora de líquidos, etc.) para inertizar vertidos y derrames. Si fuera preciso se procederá a la retirada del suelo afectado y tratamiento por un gestor autorizado.

Los residuos de construcción y demolición que se pudieran generar durante la ejecución del proyecto, se deberán separar adecuadamente y entregar a una planta de reciclaje au-



torizada para su tratamiento, cumpliendo en todo caso lo establecido en el Real Decreto 105/2008, de 1 de febrero, por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición, y en el Decreto 20/2011, de 25 de febrero, por el que se establece el régimen jurídico de la producción, posesión y gestión de los residuos de construcción y demolición en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Se ejecutarán las medidas necesarias para conseguir la integración paisajística de todas las instalaciones, mediante el empleo de materiales acordes al entorno, evitando el uso de materiales reflectantes u otros elementos llamativos y de afección paisajística. La plantación de una pantalla vegetal en torno al cerramiento, que se contempla en el proyecto es una solución adecuada.

No se emplearán herbicidas en las labores de limpieza de la vegetación por el alto riesgo de contaminación de las aguas públicas y el daño a las poblaciones animales silvestres.

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

#### 4.3. Medidas en fase de explotación.

Todas aquellas zonas de la instalación en donde vayan a desarrollarse actividades susceptibles de contaminar las aguas superficiales o subterráneas, deberán de estar debidamente impermeabilizadas y además confinadas para evitar desbordamientos hacia zonas no impermeabilizadas, o proceder de otras maneras tales que se evite la mencionada contaminación.

Si bien el proyecto no genera vertidos y prevé la evacuación de aguas sucias a la red de saneamiento, se deberán cumplir las condiciones siguientes en relación a los vertidos:

- Queda prohibido con carácter general el vertido directo o indirecto de aguas y productos residuales susceptibles de contaminar las aguas continentales o cualquier otro elemento del dominio público hidráulico, salvo que se cuente con la previa autorización. Dicha autorización corresponde a la Confederación Hidrográfica del Guadiana, salvo para los vertidos efectuados en cualquier punto de la red de alcantarillado o de colectores gestionados por las Administraciones autonómicas o locales o por entidades dependientes de las mismas, en los que la autorización corresponderá al órgano autonómico o local competente.

- Deberá realizarse una adecuada gestión para evitar que las aguas de escorrentía pluvial incorporen contaminación adicional susceptible de contaminar las aguas continentales o cualquier otro elemento del dominio público hidráulico. Para el drenaje de las aguas pluviales se indica:
  - Las redes de saneamiento deberán ser estancas y separativas (red de saneamiento de aguas residuales separada de la red de drenaje de aguas pluviales). En el supuesto de que vaya a realizarse una red unitaria, se deberá disponer de algún método o dispositivo (por ejemplo, depósito anti-DSU o tanque de tormentas, etc.) cuya función sea evitar el vertido de contaminantes al medio receptor durante sucesos de lluvia.
  - Se recomienda el empleo de técnicas de drenaje sostenible de aguas pluviales.

Deberán habilitarse las correspondientes áreas de almacenamiento para los residuos que llegan al punto limpio, en función de su tipología, clasificación y compatibilidad, para lo cual, el espacio dentro de la instalación estará compartimentado.

En el caso de que se recojan residuos peligrosos debe realizar la comunicación previa a esta Dirección General de Sostenibilidad según el artículo 35 de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular. Conforme al artículo 21 de esta ley, en el almacenamiento de estos residuos se tendrá en cuenta:

- El lugar destinado al almacenamiento de residuos peligrosos y RAEE deberá estar sobre una solera de hormigón impermeable, estar protegido de la intemperie y disponer de sistemas que permitan retener vertidos y derrames hasta su posterior entrega a un gestor autorizado. Los contenedores de residuos peligrosos líquidos serán estancos para evitar fugas y estarán adecuadamente identificados.
- No superar el tiempo de almacenamiento de seis meses desde que se inicie el depósito de residuos en el lugar de almacenamiento, debiendo constar la fecha de inicio en el archivo cronológico y también en el sistema de almacenamiento (jaulas, contenedores, estanterías, entre otros). La gestión posterior de estos residuos la realizarán empresas que estén registradas conforme a lo establecido en dicha ley.

Se debe evitar la acumulación de residuos no controlados en el exterior del punto limpio para evitar entre otros aspectos el deterioro del paisaje.

#### 4.4. Medidas para la restauración una vez finalizada la actividad.

Al final de la vida útil de la instalación se deberá devolver el terreno a un estado que recupere un uso ambientalmente viable cumpliendo las medidas siguientes.

- Retirada de todos los residuos que hubiera depositados en el punto limpio.
- Se adecuarán las edificaciones e instalaciones existentes que puedan servir a otro uso, siempre que cumplan con los requisitos necesarios y normativas vigentes. En caso de no tener posibilidad de reutilización, se desmantelarán, entregando los residuos a gestor autorizado. En este caso se acondicionará la parcela para que recupere las características que permitan recuperar el uso actual.

#### 4.5. Programa de vigilancia y seguimiento ambiental.

Se realizará una labor de seguimiento ambiental del proyecto, en la que se verificará la adecuada aplicación de medidas preventivas y correctoras propuestas, informando a esta administración si se estima oportuno.

Cualquier incidencia ambiental destacada deberá ser instantáneamente comunicada a las autoridades competentes y a la autoridad ambiental a la mayor brevedad posible, emitiendo un informe extraordinario con la descripción de la misma, de las medidas correctoras aplicadas y de los resultados finales observados.

La actividad será sometida a inspección, vigilancia y control, a efectos de comprobar que se realice según las condiciones recogidas en este informe de impacto ambiental. Se analizará y determinará la eficacia de las medidas establecidas, así como verificar la exactitud y corrección de la evaluación ambiental realizada.

Teniendo en cuenta todo ello, así como la no afección del proyecto a espacios de la Red Natura 2000, esta Dirección General de Sostenibilidad, a propuesta del Servicio de Prevención, Calidad Ambiental y Cambio Climático, resuelve, de acuerdo con la evaluación de impacto ambiental simplificada practicada conforme a lo previsto en la subsección 2.<sup>a</sup> de la sección 2.<sup>a</sup> del capítulo VII del título I, tras el análisis realizado con los criterios del anexo X de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, mediante la formulación de un informe de impacto ambiental, que no es previsible que el proyecto de construcción de un punto limpio de tipo A en Ribera del Fresno (Badajoz), cuyo promotor es el ayuntamiento de esta localidad, vaya a producir impactos adversos significativos sobre el medio ambiente, por lo que no se considera necesario someter el proyecto al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinario.

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



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

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76.5 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el informe de impacto ambiental no será objeto de recurso alguno, sin perjuicio de los que, en su caso, procedan en vía administrativa o judicial frente al acto, en su caso, de autorización del proyecto.

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

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

Mérida, 9 de febrero de 2026.

El Director General de Sostenibilidad,  
GERMÁN PUEBLA OVANDO

*RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, por la que se otorga autorización administrativa previa a Edistribución Redes Digitales, SLU, de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Ejecución de nuevo centro de distribución a 15 kV y nueva extensión de la LSMT "Vilmerida" a 15 kV para solicitud de nuevo suministro, sito en Ps Vicente Navarro del Castillo, 10". Término municipal: Mérida. Expte.: 06/AT-01788/18524. (2026060417)*

Visto el expediente correspondiente al procedimiento de autorización administrativa previa del proyecto denominado "Ejecución de nuevo centro de distribución a 15 kV y nueva extensión de la LSMT "Vilmerida" a 15 kV para solicitud de nuevo suministro, sito en Ps Vicente Navarro del Castillo, 10", iniciado a solicitud de Edistribución Redes Digitales, SLU (citada en adelante también como "la Empresa"), con domicilio en Paseo Fluvial, 15 (Edificio S. XXI - planta 7.<sup>a</sup>), de Badajoz, 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 18 de noviembre de 2025, Edistribución Redes Digitales, 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: 17/12/2025.

- Información a otras Administraciones Públicas y empresas de servicio público o de interés general, al objeto de que, en relación con bienes y derechos a su cargo afectados por el proyecto o aspectos de su competencia, manifestaran su conformidad u oposición y establecieran los condicionados técnicos correspondientes.

**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.
- No se han recibido condicionados 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 Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, según lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio, por el que se modifican la denominación y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE n.º 140, de 21 de julio), correspondiendo el ejercicio de dichas atribuciones a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, con arreglo a las referencias competenciales recogidas en el Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE n.º 145, de 28 de julio), y en el Decreto 233/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible y se modifica el citado Decreto 77/2023 (DOE Extraordinario n.º 3, de 16 de septiembre), siendo competencia de este Servicio la resolución del procedimiento, conforme a lo dispuesto en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre (DOE n.º 221, de 15 de noviembre).

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

De conformidad con lo establecido en el título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, una vez concluidos los trámites correspondientes, y analizadas las alegaciones y manifestaciones que se hubieran recibido durante la instrucción del procedimiento, así como los pronunciamientos, alegaciones, informes, condicionados y documentos preceptivos obran-

tes 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, así como tampoco oposiciones o condicionados por las Administraciones Públicas o entidades afectadas.

Por todo ello, teniendo en cuenta que han sido llevados a efecto 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 Edistribución Redes Digitales, SLU, autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Ejecución de nuevo centro de distribución a 15 kV y nueva extensión de la LSMT "Vilmerida" a 15 kV para solicitud de nuevo suministro, sito en Ps Vicente Navarro del Castillo, 10", cuyos datos esenciales son los indicados seguidamente:

- Se instalará un nuevo centro, con celdas aisladas en SF6, con configuración 2L+P.
- Se instalará un CBT01 con 4 salidas a 400 V.
- Se instalará un transformador de 400 kVA B2.

Se realizará una nueva extensión de la LSMT "Vilmerida" a 15 kV en doble circuito:

- Se instalarán 119 metros de nueva extensión de la LSMT "Vilmerida" a 15 kV en doble circuito, con conductor RH5Z1 12/20 3X240 mm<sup>2</sup> Al.

Emplazamiento: Sito en Ps Vicente Navarro del Castillo, 10, 06800, en el término municipal de Mérida.

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

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

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

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

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

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

Badajoz, 9 de febrero 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 9 de febrero 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 de Trabajo de la empresa BUTAGAS, SA. (2026060415)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "BUTAGAS, SA" -código de convenio 06000092011985 - que fue suscrito con fecha 15 de abril de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (delegado de personal).

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

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 9 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

## TEXTO DEL CONVENIO DE EMPRESA DE BUTAGAS, SA

### **Artículo preliminar.**

Reunidos el Gerente de la empresa D.<sup>a</sup> María Soledad Nieto García, en representación empresarial de una parte y el delegado de Personal D. Miguel Julián Benítez en representación de los trabajadores.

ACUERDAN:

Visto el contenido del convenio colectivo de la empresa BUTAGAS, SA, con código de convenio 0600092011985 de fecha 25 de noviembre de 1985 (BOP 20-12-1985), se acuerda negociar un nuevo convenio colectivo de empresa, en base al siguiente articulado.

### **Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio afecta a las personas trabajadoras que presten servicio en la empresa BUTAGAS, SA, así como los que se incorporen a ella durante la vigencia de este.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio afecta a las personas trabajadoras de la empresa descrita en el ámbito funcional que tengan su actividad en Badajoz y pueblos adscritos a la Agencia.

### **Artículo 3. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

La duración del convenio será de 2 años, extendiéndose su vigencia siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026

Las retribuciones salariales pactadas para las distintas categorías profesionales tendrán efectos económicos desde el 1 de junio de 2025, procediéndose al abono de los atrasos que se devenguen conforme a lo establecido en el presente convenio.

Este convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a excepción de lo establecido en artículo 5 tablas salariales, del presente convenio que podrá ser revisado anualmente, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y las personas trabajadoras afectados por el mismo.

Se adquiere el compromiso de inicio de negociaciones para el año 2027 constituyéndose una comisión paritaria para el estudio de la implantación de los criterios de retribución variable sobre la base de los objetivos conseguidos. Se partirá como documento de trabajo la propuesta presentada en la empresa en el acto de mediación, que se anexo al acta. Los parámetros retributivos se fijarán sobre dos términos: la actividad y el resultado. El resultado de esta negociación se documentará en un acuerdo interno de empresa.

#### **Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán todas aquellas condiciones que estuviesen reconocidas a las personas trabajadoras y que fuesen más beneficiosas que las pactadas en el presente convenio.

#### **Artículo 5. Tabla salarial.**

Para el personal comprendido en esta normativa y para cada una de las categorías profesionales, el salario base es el que indica la tabla de salario anexa.

Durante la vigencia del Convenio, este salario será al menos, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Los atrasos que se devenguen como consecuencia de la publicación de este convenio se harán efectivos con carácter retroactivo al 1 de junio de 2025, y deberán ser abonados en el plazo de 30 días a contar desde la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del presente convenio.

#### **Artículo 6. Antigüedad.**

Sin perjuicio de las cantidades que vengan abonando por las empresas a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente acuerdo, estos, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada cuatro años de servicios prestados, consistente en el 3 por 100 del salario base. El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

#### **Artículo 7. Pagas Extraordinarias.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de marzo, verano, y Navidad, pagaderas a razón de 30 días de salario base convenio más antigüedad, los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a) La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, se abonará el en marzo del año en curso.



b) La de julio (VERANO), del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en el que se perciba. Se abonará del 1 al 31 de julio.

c) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Se abonará el 18 de diciembre.

Estas pagas corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad, correspondiente al salario devengado el mes anterior a su cobro.

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

#### **Artículo 8. Comisión de reparto.**

1.º Las personas trabajadoras encargados del reparto de botellas a domicilio, percibirán una comisión por carga vendida en el domicilio de los usuarios, cuya cuantía se determinará mediante negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con estos mismos en caso de no existir aquéllos. Para el año 2025 se establece un importe de comisión de 0,098€.

2.º Se establece por acuerdo de ambas partes abonar 0,03€ más en UD110 y NEL para todos los trabajadores del reparto de botellas a domicilio, en caso de incrementar ventas en estos productos respecto a las ventas del año 2024, en concepto de comisión que se abonara a partir de primeros del año 2026.

3.º El importe de esta comisión no formara parte del salario a los efectos del cómputo del salario mínimo interprofesional.

Se respetarán en todo caso las cantidades que por este concepto se venga abonando en la empresa.

#### **Artículo 9. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio se regirán de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, otros daños extraordinarios o situaciones de carácter análogo: realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de distribución, ausencias imprevisibles, cambios de turno u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de distribución de butano: mantenimiento siempre que no quiera la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas en la ley.



En cada caso las horas extraordinarias que se realicen se harán constar en nómina y se abonarán según las disposiciones legales vigentes. Se establece un mismo valor de todas las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores afectados por el presente Convenio

El cálculo del valor de la hora extraordinaria se hará de acuerdo con la siguiente formula:  
Salario Base + Antigüedad \* 15 pagas / Numero horas año = valor hora normal + 75% sobre valor hora normal = valor hora extraordinaria.

$$\text{S.B.} + \text{Antigüedad} \times 15 \text{ pagas} = \text{V.H.NORMAL} + 75\% = \text{V.H.Extra}$$

Horas año (1.800 h)

#### **Artículo 10. Jornada.**

La jornada semanal será de 40 horas semanales de promedio, excepto los meses de enero, febrero, marzo, y diciembre; en estos meses se podrá incrementar la jornada semanal hasta en 4 horas, este incremento de jornada será compensado en los meses de junio, julio, agosto y septiembre en los cuales la jornada a realizar será intensiva. La jornada anual será de 1.800 horas efectivas de trabajo (descontados festivos, descansos, vacaciones y reducciones de jornadas por feriados y festivos) repartidas de lunes a sábado, en función de las peculiaridades de la empresa distribuidora.

No obstante, la jornada podrá distribuirse de forma irregular hasta en un 10% del cómputo anual, siempre y cuando que con dicha distribución no se supere el cómputo anual, y en aquellos casos que legalmente están previstos, la distribución irregular respete los períodos de descanso mínimos, tanto diarios como semanales. En caso de distribución irregular de la jornada, la plantilla deberá conocer con un preaviso de, al menos, cinco días el día y la hora de la prestación resultante de aquella.

Durante las ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante tres días laborales también como máximo, los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio tendrán derecho a que se reduzca su jornada en tres horas cada uno de dichos días y de forma que la jornada laboral concluya antes de las 14 horas.

El mismo régimen seguirá las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, de tal forma que las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio verán reducida en dichos días su jornada a la mitad, debiendo finalizar la misma como máximo a las 14,00 horas.

Las partes firmantes de este Convenio en el ámbito de aplicación, que siempre y cuando las condiciones del contrato de distribución lo hagan posible, se realice la jornada continuada en



verano acordándose entre las partes firmantes del convenio el horario de verano de cada año, con recuperación de horas en los meses de invierno.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso por vacaciones mínimo anual de 30 días naturales o a la parte proporcional para aquellas personas trabajadoras que hayan ingresado en la empresa en el transcurso del año. Las vacaciones deberán comenzar en día laboral y no coincidiendo con el inicio del descanso semanal.

En todo caso las empresas pactarán con la representación de las personas trabajadoras el calendario de vacaciones de cada año, que deberá firmarse por dichas partes antes del 31 de marzo de cada año.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre BOE de 24 de octubre y en el Acuerdo Marco Estatal para la Agencias Distribuidoras de Gas Butano (BOE 10/04/1996).

### **Artículo 12. Ropa de trabajo.**

Las empresas proveerán a sus personas trabajadoras de ropa de trabajo y el calzado adecuado para la época del año, debiendo hacerles entrega a estos efectos de un equipo completo para cada época que consistirá en tres pantalones, dos camisas manga corta, dos camisas manga larga, una cazadora, un chaquetón, un chubasquero y dos pares de guantes, así como calzados apropiados cuando así lo establezca la normativa vigente de Seguridad de acuerdo con la ley de prevención de riesgos laborales, además se proveerá de las carteras que sean necesarias para los repartidores

La ropa de trabajo se entregará como máximo, el día 15 de mayo para la de verano y el día 15 de octubre para la de invierno.

### **Artículo 13. Enfermedad.**

La empresa sometida a este Convenio en los casos de accidente de trabajo o enfermedad con o sin hospitalización completarán hasta el 100% del salario las prestaciones de la Seguridad Social hasta un máximo de 545 días.

En caso de que se trate de enfermedad común, la empresa complementará las retribuciones percibidas por el trabajador hasta el 100% de su base reguladora desde el primer día y hasta los 30 días primeros de enfermedad.



### **Artículo 14. Seguro colectivo.**

La empresa afectada por el presente Convenio, procederán en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente Convenio, a la contratación de un seguro colectivo que cubra los riesgos que a continuación se especifican y por los capitales que también se señalan:

- Muerte, Gran Invalidez, Incapacidad Laboral Permanente Total o absoluta, todas ellas por accidente laboral o enfermedad profesional: 25.000 € para toda la vigencia del convenio.

### **Artículo 15. Carnet de conducir.**

En caso de retirada del carnet de conducir, el trabajador cuya categoría laboral sea preciso éste, por la Autoridad Judicial o Administrativa, por causa de infracción, los primeros 30 días de retirada se imputarán al periodo de vacaciones reglamentarias.

Si el periodo de retirada fuese superior o la persona trabajadora ya hubiese disfrutado sus vacaciones, el afectado tendrá un derecho preferente sobre cualquier otra persona a ocupar las vacantes que existan o se produjeran en la empresa y para las que no se precise permiso de conducir, mientras exista dicha vacante

### **Artículo 16. Permisos y licencias retribuidas y asuntos propios.**

Se estará como mínimo a lo establecido en el Art.37 del Estatuto de los Trabajadores, del cual se resaltan a continuación.

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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o registro de pareja de hecho
- b) Dos días por el fallecimiento, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 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 apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o por este Convenio.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
  - En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores.
  - Con Respecto a los Permisos de Maternidad y Paternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, concretamente en lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores R. D. Legislativo 2/2015.
- h) Las personas trabajadoras del sector además de las licencias retribuidas que les corresponden en virtud de lo establecido anteriormente, disfrutarán de DOS días de licencia retribuidos por asuntos propios. Este día no podrá ser disfrutado simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionado día no precisa justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas.

### **Artículo 17. Prevención de riesgos laborales.**

Las partes firmantes acuerdan someterse por el presente Convenio a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como al resto de legislación que desarrolle la misma.

## **Artículo 18. Distancias y alturas.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco estatal (BOE 10/04/1996).

## **Artículo 19. Jubilación anticipada.**

Aquellas empresas que pudieran acordar sustituir a sus trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador/a, podrá acogerse al sistema de jubilación especial, regulado en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto.

Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y la persona trabajadora, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellas personas trabajadoras que con 10 años como mínimo de antigüedad en la misma se jubilen en la vigencia del Convenio, su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 14 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 7 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real. Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la correspondiente edad. Si cumplidos los 64 años y 6 meses más, la persona trabajadora no solicitase la jubilación, perdería el derecho a este complemento.

En todo caso estos complementos salariales no tienen la consideración de prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social ni compromisos por pensiones, y por tanto, las empresas no vendrán obligadas a su exteriorización.

## **Artículo 20. Contratación de duración determinada.**

A efectos de lo previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, y entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del E.T. para los contratos fijos discontinuos. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.



Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

La extinción de los contratos de duración determinada da derecho a la persona trabajadora a percibir la siguiente indemnización establecida en el art. 49.1.c del R. D. Leg. 2/2015, una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

### **Artículo 21. Clasificación Profesional.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco estatal (BOE 10/04/1996).

Se acuerda en cuanto a la clasificación y categoría del personal establecer la categoría de Encargado General y de Almacen, refundiendo en dicha categoría a los Encargados de Almacén, y Encargados Generales, siendo las tareas de dichos encargados como sigue:

Recepcionar los envases que entran y salen de Repsol Butano S.A. y de los repartidores de la empresa diarios. Recuento de Existencias diarios llenos y vacíos en Almacén. Liquidación diaria a repartidores si fuera necesario. Cargar y descargar con la Máquina elevadora necesaria para este trabajo, tanto los camiones que entran como los que salen con recuento de la mercancía, bien sea de Repsol Butano, S.A., o bien de los repartidores de la misma empresa

Conductor/a Repartidor/a: es la persona trabajadora que, conduciendo un vehículo se encarga de la distribución de la mercancía y el cobro de esta.

Mecánico/a Repartidor/a: es el/la operario/a que, además de efectuar las labores propias de su condición de mecánico/a puede realizar el reparto domiciliario de las bombonas de gas butano, cuando las circunstancias lo requieran.

Administrativo/a: es la persona trabajadora mayor de 18 años que realiza en las oficinas de la empresa, operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas, bajo las órdenes y vigilancia del superior.

Peón o Mozo de Almacén: es el/la operario/a que realiza las funciones de organización y limpieza de la mercancía depositada en los almacenes, ayudando a la carga y descarga de los vehículos de la empresa.

**Artículo 22. Régimen Disciplinario. Faltas y sanciones.**

Se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre BOE de 29 de marzo y el Artículo 7 el Acuerdo Marco Estatal para la Agencias Distribuidoras de Gas Butano (BOE 10/04/1996).

**Artículo 23. Derechos sindicales.**

En esta materia se estará a lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24. Política de igualdad.**

Las Organizaciones firmantes del Convenio, están interesadas en mantener la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.

Para ello se podrán elaborar, cuando sea legalmente obligatorio, planes de igualdad en las empresas para trabajadores/as, que deberán negociarse con la representación legal, creando Comisiones de Igualdad Paritaria, con la elaboración del Diagnóstico de Situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación en los planes de igualdad, Comisión Paritaria del Convenio la que resuelva. Los planes de Igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentran:



**El acceso al empleo:** Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

**Retribución:** Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extrasalariales velaran especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

#### **Artículo 25. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.**

Las organizaciones firmantes desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Violencia de Género.

La empresa y las personas trabajadoras afectadas por este Convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

## **Artículo 26. Protección a las personas trabajadoras por nacimiento y cuidado del lactante.**

Las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso se distribuirá a opción de los interesados siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado podrá ser disfrutada indistintamente por cualquiera de los/as progenitores, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as en caso de que ambos trabajen en la misma empresa, aunque esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

## **Artículo 27. Prelación de Normas.**

En todo lo no previsto en el texto del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre BOE de 24/10, en la normativa laboral legal y reglamentaria de aplicación, así como en el Acuerdo Marco Estatal para la Agencias Distribuidoras de Gas Butano (BOE 10/04/1996).

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales o convencionales que resulten de obligada o prioritaria aplicación, conforme a lo dispuesto en los artículos 3 y 84 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 28. Comisión paritaria.**

La Comisión paritaria, para la interpretación y vigencia de lo pactado en este convenio estará integrada por parte de la empresa por María de la Soledad Nieto García con DNI. 08.829.551-

N. Y por la parte de las personas trabajadoras el delegado de personal vigente, actualmente D. Francisco Vazquez Medina 08.814.317-G. La sede de esta comisión estará ubicada en el domicilio de la empresa C/ Muñoz Torrero, 17. 06001- Badajoz.

Comisión Paritaria: funciones, procedimiento y plazos de actuación.

1. Funciones La Comisión Paritaria del presente Convenio tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación y aplicación del contenido del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Intervención previa y obligatoria en los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del convenio.
- Emisión de informes o propuestas en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cualquier otra función que legal o convencionalmente le sea atribuida.

2. Procedimiento de actuación.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá someter una cuestión a la Comisión Paritaria mediante comunicación escrita, en la que se expongan claramente los hechos, la controversia planteada y la pretensión que se formula.

3. Plazos La Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de siete (7) días hábiles desde la recepción de la solicitud. La Comisión emitirá resolución expresa o propuesta de acuerdo en un plazo máximo de quince (15) días hábiles desde la fecha de la reunión.

4. Discrepancias en el seno de la Comisión .En caso de que no se alcance acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o transcurran los plazos establecidos sin resolución expresa, las partes se someterán obligatoriamente a los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en el ASEC-EX o, en su caso, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 29. Adhesión a sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), vigente en cada momento, como sistema preferente para la resolución de los conflictos colectivos que pudieran surgir en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, las partes se comprometen a someter a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el ASEC-EX:

- a) Las discrepancias que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.
- b) Los conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cualquier otra controversia colectiva que legal o convencionalmente deba someterse a los sistemas autónomos de solución de conflictos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El sometimiento a dichos procedimientos será previo y preceptivo a la interposición de acciones ante la jurisdicción social, cuando así lo exija la normativa vigente.

#### **Artículo 30. Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la incorporación de un Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, con el objetivo de garantizar la protección efectiva de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El presente protocolo se regirá por los siguientes principios generales:

- a) Prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a cualquier otra consideración productiva u organizativa.
- b) Derecho a la información, consulta y participación a través de la representación legal de las personas trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud. c) Garantía de no sufrir perjuicio alguno, de carácter disciplinario, económico o profesional, por la adopción de medidas de protección frente a situaciones de riesgo derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

El desarrollo, contenido, aplicación, seguimiento y revisión de dicho protocolo se recoge íntegramente en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

**DOE**

NÚMERO 33

Miércoles 18 de febrero de 2026

**7988**

El presente Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos se incorpora como Anexo II al presente Convenio Colectivo, formando parte integrante del mismo a todos los efectos legales.

Y para que conste a los efectos oportunos firman el presente acuerdo en Badajoz a 15 de abril de 2025.

Rpte. Empresa,

D. MARÍA SOLEDAD NIETO GARCÍA

Rpte. Trabajadores,

D. MIGUEL JULIÁN BENÍTEZ

**ANEXO I**

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Trabajo de "BUTAGAS, SA", el salario pactado desde el día 01-6-2025 hasta el día 31-12-2026, quedando la tabla salarial de la siguiente manera:

**TABLAS SALARIALES DE LA EMPRESA BUTAGAS, SA**

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GERENTE	1.506,46	22.596,90
ENCARG. ALMACEN	1100,00	16.500,00
JEFE MECÁNICO	1100,00	16.500,00
DPTE. MAYOR	1100,00	16.500,00
ADMINISTRATIVO/ TELEFONISTA	1100,00	16.500,00
OF. 1. <sup>a</sup> MECÁNICO	1100,00	16.500,00
OF. 2 <sup>a</sup> MECÁNICO	1100,00	16.500,00
MECÁNICO	1100,00	16.500,00
COND. REPARTIDOR	1100,00	16.500,00
CONDUCTOR	1100,00	16.500,00

**ANEXO II****PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS****1. Objeto y ámbito de aplicación.**

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las medidas de prevención, protección y actuación frente a situaciones de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos que puedan suponer un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la empresa BUTAGAS, SA.

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad contractual, categoría profesional o centro de trabajo.

**2. Principios de actuación.**

La actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos se regirá por los siguientes principios:

- Protección prioritaria de la vida, la integridad física y la salud de las personas trabajadoras.
- Prevención del riesgo frente a la exposición innecesaria a situaciones peligrosas.
- Información, consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- No represalia ni perjuicio por la adopción de medidas de autoprotección o por la interrupción de la actividad ante riesgo grave e inminente.

**3. Identificación y evaluación de riesgos.**

El Servicio de Prevención, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud, identificará y evaluará los riesgos derivados de:

- Fenómenos meteorológicos adversos, tales como olas de calor o frío extremo, lluvias intensas, inundaciones, tormentas, vientos fuertes u otros de naturaleza similar.
- Catástrofes naturales o situaciones de emergencia climática que puedan afectar a los centros de trabajo o a la actividad laboral.



Como consecuencia de dicha evaluación:

- Se actualizarán los planes de emergencia y evacuación, incorporando escenarios específicos de riesgo climático y catástrofes naturales.
- Se establecerán medidas preventivas específicas en función del tipo de riesgo identificado.

#### 4. Medidas preventivas y de actuación.

##### a) Información y sistemas de alerta.

La empresa implantará procedimientos claros y eficaces de información y alerta para toda la plantilla ante la activación de avisos oficiales emitidos por organismos competentes, tales como AEMET, Protección Civil u otras autoridades públicas.

La información se transmitirá por los medios más eficaces disponibles, garantizando su conocimiento inmediato por las personas trabajadoras afectadas.

##### b) Permiso climático.

Cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivada de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de cuatro días remunerados, prorrogables mientras persista la situación de riesgo.

Este derecho se ejercerá sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las medidas legalmente previstas, incluido el ERTE por causa de fuerza mayor, cuando proceda.

##### c) Interrupción de la actividad.

En caso de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de las personas trabajadoras, se procederá a la interrupción inmediata de la actividad laboral.

Dicha paralización podrá ser acordada por la empresa o, en su caso, por la representación legal de las personas trabajadoras, comunicándolo de forma inmediata a la empresa y a la autoridad laboral competente, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.

##### d) Evacuación y medidas de protección.

Se adoptarán las medidas necesarias de evacuación, confinamiento, protección individual o colectiva, de acuerdo con los planes de emergencia actualizados, con el fin de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras.



e) Teletrabajo.

Cuando sea técnica y organizativamente posible, y siempre que la naturaleza del puesto lo permita, se podrá establecer la prestación de servicios mediante trabajo a distancia, garantizando los medios necesarios para su correcta realización.

f) Coordinación de actividades.

La empresa cooperará y coordinará las actuaciones preventivas con otras empresas, contratas, subcontratas y organismos presentes en el centro de trabajo, así como con los servicios públicos de emergencia.

5. Derechos de información y consulta.

- La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las medidas preventivas previstas y las actuaciones activadas ante situaciones de emergencia climática o catástrofes.
- Se garantizará la consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud en la elaboración, revisión y actualización del presente Protocolo.

6. Formación y sensibilización.

- Se impartirá formación específica a las personas trabajadoras sobre los riesgos derivados de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos y sobre los procedimientos de actuación previstos.
- Se fomentará una cultura preventiva y de sensibilización en toda la plantilla.

7. Seguimiento y revisión.

- El presente Protocolo será revisado periódicamente y, en todo caso, tras cada situación de emergencia.
- El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en la evaluación de su eficacia y en la propuesta de mejoras continuas.



*RESOLUCIÓN de 9 de febrero 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 de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Zafra (personal laboral). (2026060418)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Zafra (personal laboral) –código de convenio 06001122012000 - que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 2025, de una parte, por la representación de la Corporación Municipal de Zafra, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

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

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 9 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZAFRA

### CAPÍTULO 1

#### **Disposiciones generales**

**Artículo Preliminar.** El presente Convenio ha sido negociado por los representantes de la Corporación Municipal de Zafra y los representantes sindicales de UGT-SP, CSIF y FSC-CCOO.

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Zafra y el personal laboral a su servicio.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. Este convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2025.
2. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituya, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido. Los conceptos económicos serán revisables anualmente según el IPC.
3. a) Su vigencia se extenderá hasta el día 1 de febrero del año 2029, prorrogándose automáticamente por sucesivos períodos bienales si no se produce denuncia escrita de cualquiera de las partes.
3. b) La denuncia del Convenio deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia mediante su registro de entrada en el Exmo. Ayuntamiento de Zafra, dirigida los miembros de la Comisión Paritaria. La comisión paritaria deberá reunirse dentro de los veinte días naturales, siguientes a esta denuncia para tomar conocimiento de la misma. Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, éste se mantendrá en vigor en su contenido normativo.

#### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

1. Este convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo del Ayuntamiento de Zafra.
2. Los reglamentos y convenios de régimen interior de los diferentes servicios no podrán contravenir las condiciones de este convenio, que tendrán el carácter de mínimos.



## Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento de este convenio integrada por cuatro miembros del Excmo. Ayuntamiento de Zafra y cuatro miembros designados por los sindicatos firmantes. Estos podrán estar asistidos por sus asesores.
2. En los quince días siguientes a la firma del presente convenio se reunirá dicha comisión para nombrar presidente, secretario y establecer el reglamento de funcionamiento.
3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:
  - a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
  - a) Mediación de problemas originados en su aplicación.
  - b) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
  - c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
  - d) Denuncia del incumplimiento del convenio.
  - e) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
  - f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
4. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el presidente y secretario de la misma, comunicando el orden del día en dicha convocatoria.
5. Dicha comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición y previa comunicación del orden del día.
6. El informe de la Comisión Paritaria deberá redactarse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, remitiendo dicho informe a los trabajadores afectados y a las centrales sindicales firmantes.
7. La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por la concurrencia, a favor, de la mayoría simple de los votos de la representación sindical y la mayoría simple de los votos de los representantes del Ayuntamiento.

8. En caso de desacuerdo prolongado por parte de la Comisión Paritaria, por mayoría simple, de la representación sindical o de la representación del ayuntamiento, se podrá solicitar, o proponer, mediadores del listado de mediadores y árbitros del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

A los efectos de este artículo, se entenderá desacuerdo prolongado sobre una cuestión específica, cuando la cuestión se haya sometido a votación en la Comisión Paritaria un mínimo de tres veces en el plazo de un año, sin alcanzar un acuerdo.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados y por ello deberán renegociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del convenio éste se revisará íntegramente.

**Artículo 7. Cláusula de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

1. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra se somete plenamente al art. 14 de la Constitución Española, y a su normativa de desarrollo, que le es de aplicación, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación no autorizada por una norma.
2. Se constituye una Comisión de Igualdad, con la obligación de establecer un Plan de Igualdad que vigile, implante un protocolo de actuación, y promueva medidas concretas destinadas a la igualdad laboral, sin discriminación por razón de sexo, orientación o expresión sexual.

La Comisión de Igualdad también queda obligada a implantar un protocolo de actuación que promueva medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

3. Este principio de igualdad tiene carácter transversal y es de aplicación a cualquier acto administrativo amparado por el presente convenio, pudiendo conocer de su violación la Comisión Paritaria a fin de promover las medidas oportunas para su defensa.

## **Artículo 8. Cláusula de prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.**

1. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra establece el principio general de prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
2. Este principio se desarrollará mediante la constitución y el trabajo del Comité de Seguridad y Salud laboral que fomentará la participación, información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.
3. El Comité de Seguridad y Salud aprobará un protocolo específico sobre catástrofes y fenómenos meteorológicos externos, sin que ninguna persona trabajadora pueda sufrir perjuicio alguno por la adopción de medidas de protección.

## CAPÍTULO II

### **Organización del trabajo**

## **Artículo 9. Organización y racionalización.**

1. La organización es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo.
2. Los sindicatos firmantes participarán en esta materia estudiando las condiciones de trabajos de las distintas unidades administrativas, siendo oídos en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.
3. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
  - a) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
  - b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - c) Definición y clasificación claras de las relaciones entre puesto y categoría profesional.
  - d) Potenciar y desarrollar según la normativa establecida a través de planes y acuerdos la promoción de los trabajadores.
  - e) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas.

4. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados de Personal así como el artículo 41 del R. D. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y artículo 31 de la Ley 7/1990, de 19 de junio, o aquella norma que lo modifique o sustituya.
5. El Ayuntamiento negociará con los sindicatos firmantes de este convenio los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos.

#### **Artículo 10. Clasificación del personal.**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral únicamente las categorías profesionales contempladas en la RPT
3. Se establecen los siguientes grupos profesionales, en los que deberá integrarse todo el personal.
  - Grupo A: Grados.
  - Grupo B: Cursos superiores de formación (Técnico Superior).
  - Grupo C: Dividido en dos subgrupos.
    - Subgrupo C1: Titulados de BUP/FP Niv. 2.
    - Subgrupo C2: Titulados de FP Niv. 1/ESO.
  - Grupo E (AP): Sin Estudios.

##### **1.º Grupos de clasificación profesional:**

###### **A. Grupo A.**

Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

**B. Grupo B:**

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Superior o Técnico Superior en FP y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra.

**C. Grupo C:**

Dividido en dos subgrupos el Grupo C de funcionarios, el C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

Subgrupo C1: Precisan el título de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio o Técnico en FP, Bachiller superior, FP2 o equivalente y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra.

Subgrupo C2: Precisan el título de graduado en ESO, Graduado Escolar, FP1 o equivalente y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la R.

P. T. del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra.

**D. Grupo E (AP):**

Agrupación Profesional (Cuerpo Subalterno), se ocuparán de tareas de vigilancia, custodia, portejo u otras análogas definidas como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra. Para acceder al grupo E, no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

No obstante lo manifestado en este artículo, que se define como un mínimo, se podrá exigir estar en posesión de una determinada titulación, carnet o acreditación profesional para el acceso de nuevo ingreso a un puesto de trabajo mediante R.P.T.

2.º El acceso a los grupos podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna, requiriendo para ello la titulación establecida en el apartado anterior.

**Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.**

1. La relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Zafra 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 como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto.



2. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento, el número y características de los que puedan ser ocupados por laborales, así como las de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal empleado.
3. La RPT indicará en todo caso el contenido básico de cada puesto de trabajo, y se harán constar los siguientes datos:
- a) La denominación de los puestos.
  - b) El centro de destino.
  - c) La localidad donde se ubique el puesto.
  - d) El tipo de jornada.
  - e) La forma de provisión y, en su caso, la determinación del personal de otras Administraciones públicas al que se encuentre abierta dicha provisión.
  - f) En el caso de los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, el subgrupo, o grupo de clasificación profesional cuando éste no tenga subgrupos, y los cuerpos, escalas, especialidad o agrupación profesional funcional a que estén adscritos; en el caso de los puestos de trabajo reservados al personal laboral, la categoría profesional; y en el caso del personal directivo profesional o del personal eventual, el subgrupo, o grupo de clasificación profesional cuando éste no tenga subgrupos, al que se asimilen sus funciones.
  - g) El carácter directivo del puesto, en su caso.
  - h) El nivel de puesto.
  - i) Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, en el caso de los puestos de trabajo reservados al personal directivo profesional, al personal funcionario o al personal eventual, y los complementos retributivos fijos y periódicos vinculados a las condiciones en que se desempeña el puesto de trabajo, en el caso de puestos reservados al personal laboral.
  - j) Determinación de los puestos de trabajo a los que sólo pueden acceder nacionales.
  - k) Las funciones generales del puesto.
  - l) Los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo en atención a las funciones del mismo.



- m) El carácter singularizado o no singularizado del puesto de trabajo.
- n) Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán la información prevista en los párrafos a), f) y h) de este apartado.
4. La creación, modificación, supresión y refundición de puestos de trabajo se realizarán a través de la modificación oportuna en la RPT vigente.
5. Las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa de Negociación. En cualquier caso, deberá estar negociada antes del 31 de enero de cada año, y siempre con anterioridad a la aprobación de los presupuestos municipales.
6. La Corporación en Pleno aprobará anualmente a través del Presupuesto como documento anexo a él la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y reservados a los laborales, que 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.
7. La RPT y sus modificaciones, será publicada, previa negociación con los órganos de representación sindical en el Ayuntamiento de Zafra, en el portal de transparencia del Ayuntamiento y en los Boletines Oficiales que correspondan.

#### **Artículo 12. Ingresos. Ofertas de empleo.**

1. En los procesos de diseño y aprobación de la Oferta de Empleo Público se garantizará la participación de los sindicatos, así como la creación, provisión y promoción interna de las plazas con la finalidad de racionalizar, actualizar y modernizar la estructura administrativa de este Excmo. Ayuntamiento, y en la que se indicará la totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
2. En las Ofertas de Empleo Público se dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial conforme a las leyes aplicables. El Ayuntamiento de Zafra determinará los sectores o áreas funcionales en los que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.
3. Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la oferta pertinente, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso-oposición u oposición libre y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad, asegurando un trato equitativo en el acceso y promoción al empleo público.



4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a las plazas de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador, con voz y sin voto, un representante de cada sindicato representativo en el Excmo. Ayuntamiento de Zafra, con los que se negociará la preparación de las bases de las convocatorias, concursos, etc.
6. El servicio de personal informará puntualmente a los órganos de representación de los trabajadores de la composición nominal de los miembros que componen el tribunal de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.
7. Con respecto a la bolsa de empleo creada por el Excmo. Ayuntamiento de Zafra deberán negociarse con los órganos de representación sindical las bases que la rigen.
8. Podrá contratarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo, en tanto y cuanto se resuelva la misma.

### **Artículo 13. Provisión de puestos.**

1. La provisión de todas las plazas y puestos de trabajo vacantes se efectuará de conformidad con los procedimientos previstos en el presente artículo.
2. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará una vez sea aprobada la R. P. T., ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación mediante publicación en el BOP y con comunicación inmediata a todos los servicios, así como a los sindicatos representativos del Ayuntamiento.
3. Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan atribuido este sistema de provisión en la RPT.
4. Las convocatorias de los concursos de méritos deberán 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, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto objeto de concurso, siendo aprobadas por el Alcalde-Presidente o el Concejal con competencias en materia de personal, previo informe de la Comisión Informativa de Personal. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios físico



y el portal de transparencia del ayuntamiento de Zafra así como en los boletines oficiales que resulten legalmente obligatorios.

5. Podrán participar en los concursos de méritos los trabajadores del Ayuntamiento que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, excepto aquellos que estén en suspensión en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción y siempre que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en que se haya participado y obtenido puesto.
6. En lo no establecido en este convenio tanto para procesos selectivos como provisión de puestos de trabajo regirán supletoriamente las normas aplicables al personal empleado de este Ayuntamiento en tanto no contradigan lo expresamente dispuesto en este convenio.
7. Todos los procedimientos selectivos descritos se regirán por las bases negociadas con los sindicatos.

#### **Artículo 14. Sistemas de provisión de plazas y puestos.**

1. Traslados. Aprobada la oferta de empleo, las plazas o puestos de nueva creación y vacantes producidas en la RPT, previa a su oferta de nuevo ingreso o a la de provisión interna, serán ofertadas en un concurso de traslado en los siguientes términos:
  - a) Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, serán ofrecidas a concurso de traslados en el que podrán participar todos los trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra que cumplan los requisitos de la convocatoria y que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años, bien sea desde su ingreso o desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría y especialidad, nivel y complemento de destino a que se pertenece por orden de preferencia.
  - b) La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremados conforme a lo previsto en la RPT, teniendo en cuenta la formación acreditada y básicamente la antigüedad. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados, que serán definitivos y con la consideración de puestos de trabajo, serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Si por el número de vacantes producida fuese necesario, podrá celebrarse más de un concurso de traslado durante el mismo año, siempre a criterio de la Mesa de Negociación.



2. Promoción interna.

2. 1. Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a turno de promoción interna en el que podrán participar los trabajadores fijos que hayan pertenecido a esta categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:

- a) Sean del mismo grupo y nivel.
- b) Sean del mismo grupo y distinto nivel.
- c) Sean de distinto grupo. En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante concurso- oposición.

2.2. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.

2. 3. Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

2. 4. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra hará convocatoria pública anual de las plazas que hubieran quedado libres en los turnos anteriores, previa aplicación de lo dispuesto en este convenio.

3. Comisión de servicios.

3. 1. En todo lo concerniente a las comisiones de servicio se cumplirá lo establecido en el R. D. 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier otra norma que lo modifique o lo sustituya. Si durante una comisión de servicio el laboral sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones que viene devengando en dicha situación.

3. 2. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo se podrá realizar por la Corporación nombramientos en comisión de servicios, atendiendo a mérito y capacidad, que durará hasta que el puesto se cubra en el inmediato concurso, y en cualquier caso como máximo un año. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y centrales sindicales. Previamente se dictará resolución del Alcalde comunicando el puesto a cubrir con los requisitos exigidos, que serán publicados en el tablón de anuncios y comunicación a los órganos de representación sindical y centrales sindicales, abriendose un plazo de quince días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.

Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el periodo en comisión de servicio.



3.3. El trabajador en comisión de servicio habrá de reunir los requisitos de conocimiento y los que se establezcan en la RPT

3. 4. La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito específico para el acceso al puesto de trabajo.

3.5. Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la fórmula establecida en el punto 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.

3. 6. 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 en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita anteriormente.

### **Artículo 15. Criterios para la promoción.**

1. Serán de aplicación los criterios recogidos en la TREBEP y su normativa de desarrollo.

2. Criterios de carrera aplicables al Grupo E (AP):

- a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos del Grupo E (AP) al Grupo C en las correspondientes áreas funcionales.
- b) La convocatoria de promoción del Grupo E al C se efectuará mediante concurso- oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.
- c) En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.
- d) En la fase de oposición se exigirá fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

3. Criterios de carrera aplicables al Subgrupo C2.

- a) Las convocatorias de acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C2 exigirán conocimientos y capacidades adecuados a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a que correspondan las plazas convocadas. Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.
- b) El acceso al Subgrupo se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo E de la correspondiente área de actividad funcional. Cuando la legalidad lo permita.



- c) La convocatoria de promoción se efectuará por el sistema de concurso- oposición. En la fase de concursos se valorarán méritos relacionados con la carrera y puesto desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.
- d) Deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el grupo al que se pretenda, siempre que se pretenda la promoción de un grupo o subgrupo inferior a otro superior, salvo la previsión contenida en la Disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

#### 4. Criterios aplicables al Subgrupo C1.

- a) Los empleados públicos del Grupo C1 deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La Corporación potenciará las acciones de formación para este grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales en cometidos y desempeños de puestos con los empleados del Grupo C2. En los concursos en los que los empleados públicos del Grupo C1 compitan con otros del Grupo C2 se primará la pertenencia al grupo superior.
- b) En el contexto de un nuevo modelo de función pública, se considerará la posibilidad de que en la participación de los empleados públicos del Subgrupo C1 en las convocatorias de acceso o promoción a cuerpos y escalas del Grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por institutos o centros de formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o escalas en los que se requiera un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulta adecuada.
- c) Deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el grupo al que se pretenda, siempre que se pretenda la promoción de un grupo o subgrupo inferior a otro superior, salvo la previsión contenida en la Disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

#### 5. Criterios de carrera aplicables al Grupo B:

- a) Los empleados públicos del Grupo B, deberán constituir un sector del área profesional, técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de esta área.
- b) En los casos de concurrencia de empleados públicos del Grupo B con los del C para la ocupación de puestos se primará a los empleados públicos del grupo superior.

6. Criterios de carrera aplicables al Grupo A: Aun cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrolleen en un futuro en este ámbito estarán orientadas a reforzar las posiciones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este convenio.

La Administración Local y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública. Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y con ello los niveles de eficacia en su funcionamiento.

#### **Artículo 16. Funcionarización.**

Los planes de funcionarización de negociaran con los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 17. Trabajo de superior o inferior categoría.**

1. El concejal delegado del área podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría por necesidad del servicio y siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente convenio. En todo caso será comunicado por escrito dentro de los cinco días laborables siguientes al concejal de Personal y éste, a su vez, por escrito, a los órganos de representación del personal y al trabajador.
2. En casos de trabajos de superior categoría, la diferencia retributiva existente no supondrá en ningún caso consolidación de las mismas, siendo el periodo máximo de habilitación de un año.
3. En casos de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo para habilitación será de dos meses o tres discontinuos en un año.
4. En todo caso la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad a propuesta del concejal delegado del área y ratificada por el alcalde-presidente. En todos los supuestos el ayuntamiento estará obligado a informar a los órganos de representación del personal.
5. Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.

En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.

6. Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría el personal al servicio del ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones íntegras que viene devengando en dicha situación.
7. En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del trabajador, procurando el ayuntamiento que el cambio sea voluntario.

#### **Artículo 18. Registro general de personal.**

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zafra se inscribirá en el Registro General de Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa conforme a la legislación vigente. A este registro tendrán acceso los interesados y sus representantes sindicales, debiendo otorgarse por la Administración un número de control a cada empleado público.

#### **Artículo 19. Jornada laboral y descanso diario.**

1. Se establece una jornada de trabajo de 1642 horas anuales, 37,5 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 7,5 horas de trabajo efectivo al día, excepto los turnos rotatorios. Todo ello sin perjuicio de las jornadas especiales que pudieran establecerse.
2. La jornada de trabajo será contemplada preferentemente de forma continuada de lunes a viernes, a excepción de los centros con sistema de turno, pudiendo establecerse otra jornada en la RPT.
3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por el Concejal Delegado de Personal, previo informe de los jefes de servicio y de acuerdo con los sindicatos, antes del 31 de enero de cada año.
4. El 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.
5. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación tendrá preferencia a la hora de elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.
6. Durante la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una pausa de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.
7. La jornada laboral con carácter general será de 07:45 a 15:15.



7.1. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada partida con horario de mañana y tarde, siempre que no se superen las 37,5 horas semanales. En los centros y servicios donde se establezca la jornada partida se tenderá a la ampliación de la plantilla de forma que puedan llegar a establecerse un sistema de turnos. No obstante, los trabajadores adscritos a estos centros y servicios cuyas funciones no sean las de atención directa al público, podrán acogerse a la jornada de trabajo continuada siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

7. 2. Se establecerán, a propuesta del Concejal Delegado de Personal y previa negociación con los sindicatos, horarios especiales en aquellos servicios o puestos de trabajo específicos que así lo requieran.

8. El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará con una periodicidad mensual, previa negociación con las centrales sindicales negociadoras del presente Convenio, y debiendo estar expuestas en el servicio correspondiente con una antelación de 15 días.

9. Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Zafra podrán acogerse al horario flexible de acuerdo con la normativa vigente para todos los empleados públicos y con las siguientes condiciones:

a) Con carácter general la parte principal del horario llamado fijo o estable será de cinco horas y media diarias de obligada concurrencia para todo el personal entre las 09.00 y las 14.30 horas.

b) La parte variable del horario fijo constituida por la diferencia entre 27 horas y media y las 37,5 establecidas se podrá cumplir de 07.30 a 09.00 y de 14. 30 a las 20.00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, previa solicitud a los jefes de servicio, que serán autorizados por el concejal delegado de personal.

La flexibilidad horaria podrá suspenderse por urgentes necesidades del servicio, previa comunicación a los sindicatos firmantes.

10. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo para aquellos servicios que tengan jornada partida, a razón de un mínimo de siete horas continuadas diarias de 08. 00 a 15. 00 horas, que deberá ser autorizada por el Concejal con competencias en materia de personal.

11. Teletrabajo: De conformidad con la normativa estatal y autonómica, se establece la posibilidad de la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del Teletrabajo, al constituir una forma de organización que permite establecer modalidades

de prestación de servicios diferentes a la presencial y con ello favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. La presente modalidad deberá aprobarse para cada puesto de trabajo concreto.

#### **Artículo 20. Descanso semanal.**

1. Los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso semanal preferentemente en sábado y domingo, salvo que las necesidades del servicio lo impidan, en cuyo caso deberá descansarse un fin de semana de cada dos, salvo que se indique lo contrario en la jornada establecida en la RPT.

Cuando las necesidades del servicio requieran otras condiciones de manera temporal, podrán ser autorizarlas el Concejal delegado en materia de personal, dando conocimiento a la representación sindical. Si la prestación del servicio en estas condiciones fuera permanente, deberán negociarse e incluirse en la RPT.

2. Se computará como tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger y guardar la ropa, materiales y demás útiles de trabajo.
3. Cualquier modificación en estos horarios y turnos deberá ser aceptada por el trabajador o negociada con la representación sindical.

### **CAPÍTULO III**

#### **Régimen de retribuciones de los empleados públicos**

#### **Artículo 21. Normas generales y comunes.**

1. Los empleados públicos sólo serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo.
2. En su virtud los empleados públicos no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán recibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisión de dictámenes e informes.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que debiera realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, salvo disposición legal que establezca otra prelación de pagos. La Corporación regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.



4. A los empleados públicos que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe 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. Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, de la Comunidad Autónoma.
6. Las retribuciones percibidas por el personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
7. El personal interino, percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que corresponda a dicho puesto en la RPT
8. El Ayuntamiento abonará al personal en situación de I. T., E. P. y A. T. la diferencia hasta el 100% de las retribuciones y lo que perciba de la Seguridad Social, a todos los trabajadores fijos y a los trabajadores temporales del Ayuntamiento con contrato de más de un año de duración.
9. Los trabajadores dispondrán de hasta 4 días al año por enfermedad o accidente sin necesidad de aportar la baja por incapacidad temporal, bastará aportar justificante médico donde se deje constancia expresa de la necesidad de reposo domiciliario y el número de horas de reposo que se precisan.

En defecto de su aportación se detraerá de los días disponibles para asuntos particulares o, en caso de no disponer de estos, se procederá a la correspondiente deducción de retribuciones en los términos establecidos en la ley.

## **Artículo 22. Retribuciones.**

1. Las retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zafra serán las establecidas con carácter de básicas y complementarias, haciéndose efectivas durante los cinco primeros días del mes y se devengarán con carácter fijo y periodicidad mensual salvo en los siguientes casos:
  - a) En el mes de toma de posesión del cargo.
  - a) En el mes de reingreso al servicio activo.



- b) En el mes de incorporación por conclusión del permiso no retribuido.
- c) En el mes en el que se cese del servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

### **Artículo 23. Conceptos retributivos**

1. Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.

1.1. Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo.
- a) Trienios.
- b) Pagas extraordinarias.

1.2. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Destino.
- a) Complemento específico.
- b) Complemento de productividad.
- c) Gratificaciones.
- d) Horas extraordinarias.

### **Artículo 24. Sueldo.**

- 1. El sueldo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Zafra será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 2. La distribución de fondos adicionales o cualquier otra fórmula de pago que se utilice para el conjunto de los empleados públicos se aplicará a los laborales del Ayuntamiento de Zafra.

### **Artículo 25. Trienios.**

- 1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
- 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 laboral o contratado en régimen de derecho administrativo.

3. Cuando un empleado público cambie de grupo de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.
4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el equivalente al 6% del sueldo base.
5. Se consolidan los trienios que hasta la entrada en vigor del presente convenio venían percibiéndose.

#### **Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra y se devengarán el día 1 de los meses de julio y de diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:
  - a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses julio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.
  - b) Los empleados públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.
  - c) En 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 trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

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.

#### **Artículo 27. Complemento de destino.**

1. Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel de complemento de destino, dentro de los intervalos recogidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) vigente y nunca por debajo de los establecido en el R.D. 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y menazgo que serán los siguientes:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1.	24	30
Grupo A2.	20	26
Grupo B.	18	24
Grupo C1.	16	22
Grupo C2.	14	18
Grupo E(AP)	14	16

En cuanto a su cuantía será la que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los distintos niveles de complemento de destino del personal funcionario de la Administración del Estado.

#### **Artículo 28. Complemento específico.**

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá negociarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores y se recogerá en las sucesivas RPT aplicables.

#### **Artículo 29. Complemento de productividad.**

Este Complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento de la actividad extraordinaria y del interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su establecimiento y cuantía se establecerá con los representantes de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

#### **Artículo 30. Gratificaciones.**

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada de trabajo o con motivo de celebraciones festivas. Dichas gratificaciones serán negociadas con los representantes de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva, se podrá pactar una gratificación o productividad extraordinaria con motivo de la Feria, que no se computará como horas extraordinarias.

#### **Artículo 31. Horas extraordinarias.**

1. Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por el Concejal competente en materia de personal y serán voluntarias para el trabajador a excepción de los casos graves de catástrofe, seguridad o urgencia. Esta excepcionalidad debe informarse a la representación sindical.



2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas
3. Las horas extraordinarias se compensarán en descanso de la siguiente forma:
  - 1 hora extraordinaria equivale a 2 horas en tiempo libre.
  - 1 hora extraordinaria festiva o nocturna a 3 horas en tiempo libre.
  - 1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 4 horas en tiempo libre.
4. El valor de la hora extraordinaria será:
  - a) Hora extraordinaria normal: 150% del valor de la hora normal del trabajador.
  - a) Hora extraordinaria festiva o nocturna: 175% del valor de la hora normal del trabajador
  - b) Hora extraordinaria festiva y nocturna: 200% del valor de la hora normal del trabajador.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado; fuera de dicho cómputo sí le será de aplicación.

### **Artículo 32. Indemnizaciones por razón del servicio.**

Los empleados públicos 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 previa autorización del concejal delegado responsable del área.

Será aplicable el régimen de indemnizaciones del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o norma que lo sustituya.

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados públicos por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Excmo. Ayuntamiento lo autorice, será de 26 céntimos de euro el kilómetro.

El valor de las indemnizaciones podrá ser actualizado mediante negociación colectiva y ponderarse mediante justificación del valor medio real del destino. La ponderación deberá ser aprobada por el Concejal en materia competente de personal y de hacienda.

## CAPÍTULO IV

**Permisos y situaciones****Artículo 33. Vacaciones y calendario laboral.**

1. Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación a la localidad, así como los recogidos en el presente convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el Ayuntamiento señalará con intervención de los miembros del Comité de empresa firmantes del presente convenio, el calendario laboral, en el que deberán incluirse las fiestas locales.
2. El periodo de vacaciones anuales retribuido será de 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuere menor, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, dividirse a petición del empleado público en dos periodos de igual o similar duración, siendo como mínimo uno de ellos en la fecha de elección de los empleados municipales o en periodo mínimo de cinco días hábiles ininterrumpidos si ello no causa detrimiento en el servicio. Las mismas se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre.
3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
  - Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
  - Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
  - Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
  - Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Cuadro resumen:

Vacaciones	Días hábiles
Menos de 15 años de servicio	22
De 15 a 19 años de servicio	22+1
De 20 a 24 años de servicio	22+1+1
De 25 a 29 años de servicio	22+1+1+1
30 o más años de servicio	22+1+1+1+1

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

4. El Concejal competente en materia de personal podrá autorizar un calendario de disfrute de vacaciones distinto al general, previa solicitud del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, incluyendo, en su caso, el diferimiento de las mismas al ejercicio siguiente.

5. Los trabajadores que presten servicio en centros o dependencias que cierren durante un período concreto de la temporada estival, disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho período de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten, caso de que el período de cierre no agote el número de días hábiles de vacaciones dispuestos en el presente artículo.

Particularmente, cuando se prevea el cierre temporal de los centros de trabajo como consecuencia de la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones se harán coincidir en la franja temporal de cierre.

6. Durante la Feria de San Miguel los empleados públicos del ayuntamiento con contrato de al menos un año de duración, disfrutarán de jornada reducida en tres horas. El Ayuntamiento acordará con los representantes de los trabajadores, y de acuerdo con los informes previamente presentados por los jefes de servicio, los casos concretos de trabajadores que no puedan cumplir dicha jornada. Estas decisiones se tomarán como mínimo un mes antes de la celebración de dichas fiestas, así como las compensaciones a las que haya lugar para que no se produzcan agravios comparativos entre los trabajadores con jornada reducida.

7. Antes de 3 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por la jefatura de los diferentes servicios con el visto bueno del Concejal delegado de personal, debiendo ser negociado con los representantes de los trabajadores.

8. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público 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.

9. Los trabajadores acogidos al presente convenio voluntariamente podrán permutar quince días de su mes de vacaciones con un compañero, siempre que ambos se encuentren dentro de la misma categoría y servicios.

10. El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado público dentro del año. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones

el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que conlleve reposo absoluto o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiéndolo poner en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de Personal dentro de los dos días laborables siguientes para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden.

11. El empleado público 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 si éste ha de producirse dentro del año a razón de dos días y medio por mes trabajado.
12. El empleado público que cese en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro de un año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas únicamente podrá ser sustituido por compensación económica en los supuestos en que, por la finalización sobrevenida de la relación de servicios no hubiera resultado posible su disfrute, por causa no imputable al trabajador

13. En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento, se le incluirán a efectos de liquidación todos los días acumulados y todo lo que el Excmo. Ayuntamiento le adeudara.

#### **Artículo 34. Permisos retribuidos.**

1. Todos los trabajadores del Ayuntamiento a que se refiere el presente acuerdo- convenio, dispondrán desde la fecha de entrada en vigor de éste de los permisos y licencias retribuidas recogidas en el presente artículo.

Estos permisos y licencias retribuidos deberán ser solicitados por escrito ante el jefe de personal, indicando en su caso el grado de parentesco, con arreglo al siguiente cuadro:

	Grado cero	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado
Consanguinidad		Padres del empleado Hijos del empleado	Abuelos del empleado Hermanos del empleado Nietos del empleado	Bisabuelos del empleado Tíos del empleado Sobrinos del empleado Biznietos del empleado
Afinidad	Cónyuges o Uniones de Hecho legalmente registradas	Padres del cónyuge Hijos de anteriores matrimonios del cónyuge Cónyuges de sus hijos	Abuelos del cónyuge Cuñados Nietos de anteriores matrimonios del cónyuge	Bisabuelos del cónyuge Tíos del cónyuge Sobrinos del cónyuge Biznietos de anteriores matrimonios del cónyuge

Para la concesión de los correspondientes permisos y licencias retribuidas, se atenderá a las siguientes normas:

- a) Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al órgano competente en esta materia con, al menos, 72 horas de antelación.
- a) En todos los casos deberá presentarse ante el órgano competente en esta materia documento acreditativo del hecho causante del permiso.
- b) De coincidir más de un permiso en el mismo período, no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.
- c) Se tomarán en la fecha del hecho causante y en los días inmediatamente consecutivos a este de corresponder más de uno, siempre que el hecho causante se mantenga. El permiso empezará a computar el día hábil en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no, salvo las excepciones señaladas expresamente.
- d) En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.



- e) A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho inscrita en el correspondiente Registro de Uniones de Hecho. Se considerará cónyuge al compañero/a que, de forma estable, conviva con el trabajador/a como pareja, independientemente de que sean de igual o distinto sexo, casados por cualquier confesión religiosa, o inscritos en el Registro de Uniones Civiles, siempre que cualquiera de estas circunstancias quede acreditado suficientemente.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, todos los permisos y licencias y el régimen de su disfrute serán objeto de las especificaciones, adaptaciones y/o concreciones que procedan en relación con los colectivos especiales y al personal con jornadas y/o horarios especiales, sin que tales o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.
3. El personal en turno de noche o con jornadas especiales que comporten el trabajo en jornada nocturna, tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el de otros turnos, con independencia de que los hechos causantes de las mismas se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo.
4. Los permisos retribuidos de que podrá disfrutar el personal laboral, previa comunicación, serán los siguientes:
- 4.1. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización con reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días hábiles.
- Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días hábiles.
- En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 1 día laborable.
- En caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente.
- Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización con una duración superior a 24 horas o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad.
- Cuando se trate de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades.

La finalización de la hospitalización determinará el fin del permiso, salvo que persista la causa de enfermedad grave, que habrá de acreditarse debidamente.

Cuando se trate de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar el trabajador podrá solicitar el uso de dicho permiso en momento posterior al del hecho causante y hasta un máximo de dos meses después de acaecido el mismo, para mejor conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y mientras subsista el hecho causante.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/de la afectado/a haya estado hospitalizado. Una vez producida el alta hospitalaria, el permiso podrá ampliarse hasta los días correspondientes, si media justificante médico del reposo domiciliario prescrito.

4.2. Atención médica propia o en acompañamiento de hijos/dependientes o familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad, por el tiempo indispensable, siempre y cuando resulte imposible acudir a dichos servicios fuera de la jornada laboral establecida. Será imprescindible la presentación de la justificación documental oportuna a la mayor brevedad posible.

4.3. Cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

4.4. Reuniones o tutorías de los centros educativos de los hijos, por el tiempo indispensable, debiendo presentarse la correspondiente justificación.

4.5. Traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia, 1 día. Si comporta traslado de localidad, hasta tres días laborables.

4.6. Realizar funciones sindicales o de representación de personal, por el tiempo necesario y en los términos que determine la legislación vigente.

4.7. Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en Organismos Internacionales y en cualquier Administración Pública, incluidas universidades, durante los días que tengan lugar.



4.8. Por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y tratamientos de fecundación y sesiones preceptivas previas a la adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción, siempre y cuando no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.

4.9. Por lactancia de hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o acumulación en jornadas completas. En el supuesto de acumulación en jornadas completas se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

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.

El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El disfrute de este derecho es compatible con la reducción de jornada que se establece por razón de guarda legal.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guardas con fines de adopción o acogimientos múltiples.

4.10. Por nacimiento hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones integras.

Así mismo, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4.11. Deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, por el tiempo indispensable.

4.12. Por Asuntos particulares, 6 días al año o los que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados en el año.

Además, se tendrá derecho a un día adicional en honor a Santa Rita de Casia, patrona de los Empleados Públicos. Mediante negociación colectiva, podrá cambiarse este día adicional por la realización de actividades culturales, deportivas y festivas el día 22 de mayo, día de la Santa Rita de Casia.

Además, se tendrá derecho a dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo hasta los 30 años de servicio, que se podrán disfrutar a partir de día siguiente a su cumplimiento.

Los trabajadores podrán disfrutar estos días a su conveniencia cualquier época del año, previa autorización del Ayuntamiento, solicitándolo con una antelación mínima de tres días hábiles, y quedando concedidos una vez sean autorizados y firmados por la persona competente, ya sea Jefe de personal o Alcaldía, en un plazo máximo de dos días hábiles. No obstante dichos plazos podrán verse reducidos si se justifican por parte del trabajador, circunstancias que le imposibiliten solicitarlo con la antelación debida.

Su concesión se sujetará en todo caso a las necesidades del servicio.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables, los años en que coincidan en sábado o en otro día no laborable, se incrementaran en dos días más los previstos en este apartado. Así mismo, en los años en que alguna festividad laboral de ámbito nacional, de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por la Comunidad Autónoma o, de ámbito autonómico, que coincida en sábado o día no laborable, se añadirá, como máximo, un día de permiso.

Cuadro resumen:

Asuntos Particulares	Días hábiles
Menos de 18 años de servicio (6 Trienios)	6 +1 de Santa Rita
De 18 a 23 años	6+1+2
De 24 a 26 años	6+1+2+1
De 27 a 29 años	6+1+2+1+1
De 30 o más años	6+1+2+1+1+1
Nota: se podrán añadir días particulares en función de las festividades que caigan en días no laborables.	



4.13. Matrimonio o unión de hecho, 15 días naturales y consecutivos al hecho causante. La unión de hecho se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho correspondiente.

Puede acumularse al periodo vacaciones.

Su disfrute podrá llevarse a cabo en un momento posterior al hecho causante, hasta un máximo de 6 meses más tarde o en momentos inmediatamente anteriores, si se solicita y aprueba.

No podrá disfrutarse este permiso por matrimonio con la misma persona, en caso de haberse disfrutado antes por la inscripción en el registro de uniones de hecho.

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.

4.14. Tramitación de separación, divorcio o/y nulidad matrimonial, a tres días naturales.

4.15. Por Nacimiento, tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán, en todo caso, de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará 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.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso 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 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.

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.

4.16. Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 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.

4.17. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, tendrá derecho a una duración de 16 semanas. "Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, 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, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción".

4.18. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora municipal: Las faltas de asistencia de las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Asimismo, las trabajadoras 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 se determinen.

4.19. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- 4.20. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
5. En cuanto al concepto de tiempo indispensable, será el dedicado efectivamente en los centros sanitarios, educativos, etc. durante las correspondientes citas, y el tiempo del desplazamiento, debiendo aportar justificante del tiempo de presencia. Si se excede del tiempo, valorado en cada caso concreto, computará como saldo negativo a efectos de jornada de trabajo.

#### **Artículo 35. Permisos no retribuidos.**

1. Los trabajadores con antigüedad de al menos 1 año podrán solicitar con quince días de antelación permisos sin sueldo por periodo no inferior a diez días ni superior a un año, cada tres años.
2. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos periodos de seis meses en los tres años. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud. En estas situaciones, si fuera preciso, el Excmo. Ayuntamiento de Zafra garantizará la sustitución del trabajador.
3. Los sindicatos firmantes de este convenio tendrán conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

#### **Artículo 36. Servicios especiales.**

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:
  - a) Cuando sean autorizados para realizar funciones especiales por periodo determinado y superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.
  - b) Cuando adquiera la condición de empleado al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.



- c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o empleados públicos.
- d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los órganos institucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
- f) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.
- h) Cuando desempeñen cargos de diputados provinciales.
- i) Cuando desempeñen cargos electos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.
- j) Cuando cumplan el servicio militar o prestación social sustitutoria o equivalente. En caso de existir cargas familiares el Ayuntamiento estudiará las medidas de ayuda que pudieran proceder. Los empleados públicos en esta situación tendrán derecho a su reincorporación al puesto de trabajo que tuvieran antes de su incorporación al servicio militar o civil sustitutorio en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de cese en uno de los citados servicios.
- k) Cuando presten servicio en los gabinetes de Presidencia de los Gobiernos, de los ministros o de los secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- l) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- m) Todo aquél empleado público que por cualquier circunstancia se viera obligado a cumplir condena que no supongan separación del servicio, los servicios especiales se prolongarán por el tiempo necesario. Tendrá derecho a desempeñar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación y se le reconocerán a todos los efectos el tiempo que haya permanecido en tal situación como servicio activo.

- n) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos de éstos de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de Prerrogativas y Garantías de las Figuras Similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.
- o) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.
2. A los empleados públicos que se hallen en la situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicios o bien por un empleado público contratado temporalmente.
3. A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y permisos extraordinarios.
4. Quienes pierdan la condición en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos del día que perdieron aquella condición.
5. No obstante, los diputados, senadores, miembros de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, alcaldes y concejales que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensivo a los cargos representativos provinciales.

### **Artículo 37. Excedencias.**

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público.
1. 1. Procederá a declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo o servicios especiales.
1. 2. Los empleados públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de



no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria, y permanecerán en situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el E. T. en su artículo 46, así como en el artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2. Excedencia voluntaria por interés particular.

2. 1. La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declara a petición del empleado público o de oficio en los supuestos establecidos reglamentariamente.

2. 2. Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicio efectivo en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud.

2. 3. Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el empleado público acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas con un máximo de quince años.

2. 4. En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de las mismas. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de condición de empleado público.

2. 5. La concesión de esta excedencia quedará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del empleado público cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.

2. 6. La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puesto concreto no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

3. 1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como empleado o como laboral, en cualquier Administración Pública, organismo autónomo o entidad gestora de la Seguridad Social, así como órganos constitucionales o del Poder Judicial.

3. 2. Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.



#### 4. Excedencia para el cuidado de hijos.

4. 1. Los empleados públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o de la fecha de resolución de la adopción.

4. 2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Excmo. Ayuntamiento de Zafra sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual categoría.

4. 3. Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo no solicita el reingreso activo, el empleado municipal será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. 4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

4. 5. Para el cuidado de ascendientes o descendientes los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 65 años o con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, que requieran una atención continuada e intensiva, previo certificado de minusvalía de la Consejería de Bienestar Social.

4. 6. Asimismo, los trabajadores fijos tendrán derecho a igual periodo de excedencia para atender el cuidado de descendientes minusválidos en las mismas condiciones. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad. La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada. El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del periodo máximo de duración o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión. Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado anteriormente será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.



5. Efecto de la excedencia voluntaria.

5. 1. La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores no produce en ningún caso reserva del puesto de trabajo y los empleados públicos que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones. No les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos.

5. 2. El reintegro al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestaria. En tanto se produzca la vacante de su puesto el empleado público con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

6. Excedencia forzosa.

6. 1. Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra en los supuestos previstos por la Ley de la función pública de Extremadura para la declaración de servicios especiales al personal.

6. 2. La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al computo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

6. 3. El reintegro al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

6. 4. Si el trabajador no solicitase el reintegro en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

## CAPÍTULO V

### Derechos sociales

#### Artículo 38. Garantías.

1. Los empleados públicos en activo de este Ayuntamiento y sus organismos autónomos tendrán los derechos sociales que se determinan en este capítulo.

2. Por el Excmo. Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del empleado público 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 los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público, al ser el Excmo. Ayuntamiento el demandante.

3. El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara algunas de las excepciones contenidas en el mismo apartado.
4. El Excmo. Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público, manteniendo las retribuciones anteriores. En caso de retirada del carné de conducir se le indemnizará con 60 € mensuales durante el tiempo que dure dicha retirada en caso de que el vehículo fuese propio y estuviese al servicio del Ayuntamiento.

### **Artículo 39. Compensaciones o ayudas económico-sociales.**

1. Para todos los empleados público fijos, interinos y con contratos superiores a un año encuadrados en este convenio, se establece un Fondo Social de 15.000 € anuales.

El presente Fondo tendrá una partida presupuestaria propia, no pudiendo emplearse para fines distintos al contemplado en las siguientes ayudas económicas:

- 1) Ayuda complementaria de hasta 100 € mensuales en el supuesto de asistencia.

Por discapacidad del trabajador/a, su pareja de hecho o hijo/a, de ambos, para centros de enseñanza o de rehabilitación según sea esta asistencia en régimen externo, media pensión o internado y previo informe favorable de los facultativos correspondientes.

- 2) Ayudas al estudio. A todos los empleados públicos descritos en el apartado 1 de este artículo se les concederá una ayuda económica por escolaridad para él, su compañero/a e hijo/a /, que serán incompatibles con las becas que concedan otras administraciones públicas, según la siguiente escala:

- Educación infantil (1.<sup>º</sup> y 2.<sup>º</sup> Ciclo): 100 €/año.
- Educación Primaria: 100 €/año.
- Educación Secundaria: 150 €/año.
- Bachillerato LOGSE o equivalente: 200 €/año.
- Escuela oficial de idiomas: 100 €/año. Estas ayudas deberán solicitarse del 1 de agosto al 1 de noviembre.



- 3) Ayudas para estudios universitarios de los empleados públicos descritos en el apartado 1, su pareja de hecho o hijo/a, de ambos, Se establece una ayuda única por curso académico de 300 €. que serán incompatibles con las becas que concedan otras administraciones públicas.

En el caso de cónyuges o pareja de hecho o hijo/a, de ambos, que presten ambos sus servicios en la Administración Local, sólo uno de ellos podrá optar a la ayuda establecida.

- 4) Prótesis. Todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, su pareja de hecho o hijo/a, de ambos, tendrán derecho a una serie de ayudas, que se concederán por los siguientes conceptos:

- a) Gafas y lentillas.
- b) Dentadura, ortodoncia y endodoncia.
- c) Otras prótesis. Para audífonos, plantillas y medias ortopédicas, tobilleras, musleras, sillas de ruedas y ortopedia menor, previo informe del facultativo.

- 5) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda por nupcialidad de 200 €.

- 6) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda por natalidad de 200 €.

- 7) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda por intervenciones quirúrgicas no contempladas en la Seguridad Social y bajo prescripción facultativa en la que deberá indicar razones de salud suficientes para llevarla a cabo, por una cuantía máxima del 30% del coste total y con un máximo de 1.000 €.

- 8) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda para desplazamientos para operaciones o revisiones quirúrgicas fuera de la ciudad, se establecen las siguientes ayudas para el enfermo y el acompañante que sea necesario, y siempre que se acompañe a la solicitud el certificado de estancia y los justificantes de los gastos.

- a) Para el billete de tren o autobús el 100% y cuando se utilice coche particular se pagará el 100% del precio medio de dichos billetes.

- b) Para dietas: En cuanto a las dietas a pagar en estos reconocimientos se establecen las siguientes:

— Comida: 15 € persona/día.

— Cena: 10 € persona/día.

— Cama: 40 € persona/día.

El total de la ayuda completa será de un máximo 100 € persona/día. Podrán solicitarse cantidades a justificar para los desplazamientos anteriores con antelación suficiente, aportando el justificante del médico y una previsión de gastos.

- 9) Ayuda para la renovación del permiso de conducir. Los empleados municipales que para la realización de algunas de sus funciones necesitarán la utilización de vehículos a motor, percibirán el importe total de dicha renovación.
2. La Mesa de Negociación, atendiendo a los criterios anteriormente expuestos y según el baremo que establezca en su momento para tal fin, será la encargada de conceder o denegar las distintas peticiones que se formulen por parte de los trabajadores y fijará el importe de las ayudas en cada caso, pudiendo moderar su cuantía, hasta la finalización de la partida presupuestaria.

Los sindicatos representativos del Ayuntamiento recibirán toda la información y los documentos necesarios para conformar su voto en la mencionada Mesa de Negociación.

3. Debe entenderse para los apartados 1), 3) y 4) que estas prestaciones sólo cubrirán a la pareja de hecho e hijo de la misma que perciba ingresos inferiores al IPREM o índice equivalente.

#### **Artículo 40. Anticipos.**

1. Podrá ser beneficiarios de anticipos reintegrables todo el personal municipal en situación de activo durante el periodo de amortización del mismo en el Excmo. Ayuntamiento de Zafra, pudiendo solicitarse durante todo el año natural.

Si el periodo de amortización solicitado superase el marco temporal previsto en el contrato, se podrá tener en cuenta los derechos pendientes de finiquitar al cierre del contrato, que no podrán ser disfrutados hasta la cancelación del anticipo y a resultas de la liquidación del mismo.

2. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad.
3. La cuantía máxima por este concepto será de 2.500 € carácter ordinario y de hasta 3.000 € en los de carácter extraordinario.



4. La amortización se efectuará mediante descuento en nómina en un periodo máximo de 36 mensualidades. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste o parte de ella. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.
5. Los anticipos reintegrables podrán concederse cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:
- a) De carácter ordinario:
1. Preferentes: Serán considerados como tales aquellos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:
    - Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas leves.
    - Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea destinada al domicilio habitual del peticionario.
    - Arrendamiento de la vivienda habitual del empleado público, pudiéndose incluir los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, así como los gastos de traslado de domicilio y otros gastos análogos.
    - Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
    - Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual del trabajador tendente a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
  2. No Preferentes:
    - Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no se encuentren relacionados con alguna de las causas citadas en el punto anterior.
- a) De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de enfermedad grave del trabajador, cónyuge, pareja o hijos de éste, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.
7. El estudio y valoración de la concesión o denegación de las solicitudes lo realizará la concejalía competente en materia de personal, que podrá solicitar los informes que determine oportunos a los distintos servicios municipales. La representación de los trabajadores podrá solicitar información de las solicitudes presentadas.



8. La contestación al interesado se hará en un plazo máximo de 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

#### **Artículo 41. Servicios auxiliares.**

1. Todos los empleados públicos pasarán a servicios auxiliares siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:
  - a) Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico de la Seguridad Social en los dos años anteriores a la solicitud de paso a servicios auxiliares.
  - b) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.
2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.
3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiendan funciones acordes con su estado.
4. El concejal delegado de Personal cada vez que se produzca un cambio de estas características informará en la Comisión Paritaria.

### CAPÍTULO VI

#### **Formación y promoción profesional**

#### **Artículo 42. 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.
2. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudios:
  2. 1. Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asistan los empleados municipales o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por el Ayuntamiento u otros organismos, tendrán derecho los empleados públicos municipales a percibir la indemnización correspondiente en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

2.2. De formación profesional a todos los niveles, concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éste se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes. Se solicitarán con una antelación mínima de 15 días. En caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los órganos de representación de los trabajadores.

Excepcionalmente se podrá autorizar la asistencia a cursos de formación no relacionados directamente con el puesto de trabajo sin derecho a indemnizaciones.

2.3. Los empleados públicos 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 el Excmo. Ayuntamiento de Zafra. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

2.4. 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 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 turnos de trabajo cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

3. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

3. 1. De formación sindical. Los representantes sindicales, previa autorización del Concejal Delegado de Personal, tendrán 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.

3. 2. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito en cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenece.

3. 3. Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de 3 meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

4. Durante el periodo de vigencia de este convenio las partes se comprometen a 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 el Excmo. Ayuntamiento de Zafra.



5. Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores más necesitados por su escasa cualificación y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o incorporación de las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.
6. Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a este Ayuntamiento y la evolución de estas profesiones o categorías por la incorporación de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer convenios futuros.
7. Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales representativas en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
8. Se vinculará la formación con la promoción profesional mediante cursos de formación que habiliten al trabajador para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala. Serán convocados por la Administración Local con la periodicidad que demanden los servicios y fije la comisión de formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el BOP. En estos cursos de formación deberán impartirse los contenidos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.
9. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud del empleado público y se seleccionará a los participantes en los mismos 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 con un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas.

Los participantes 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.
10. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán las de proponer las siguientes acciones:
  - a) Proponer acciones formativas.
  - a) Elaborar los objetivos del plan de formación.
  - b) Aprobar el plan de formación y su seguimiento.
  - c) Realizar la selección de los participantes a los cursos.
  - d) Distribuir los recursos y control de los mismos.



- e) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
- f) Promover ayudas o facilidades externas o complementarias a los trabajadores menos cualificados.
- g) Cogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (FSE, MEC, etc.).

## CAPÍTULO VII

### **Salud laboral**

#### **Artículo 43. Comité de salud laboral.**

Se establecerá de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su regulación y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en dicha Ley.

#### **Artículo 44. Uniformes de trabajo.**

El Ayuntamiento proporcionará a su personal en el momento de su incorporación y según su contrato y temporalidad la ropa de trabajo, de invierno y verano, que precise para el desarrollo de sus actividades, que se definirá en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de manera anual.

#### **Artículo 45. Botiquín de primeros auxilios.**

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, y un extintor de incendios en perfecto estado de uso, velando por todo ello el Comité de salud laboral.

## CAPÍTULO VIII

### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 46. El comité de empresa.**

El Comité de Empresa representará a todos sus trabajadores laborales del Ayuntamiento de Zafra, incluido los trabajadores de sus organismos autónomos.

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus afiliados.

2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la norma vigente.
3. Los Órganos de Representación del Personal recibirán información que les será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.
4. El Comité de Empresa recibirá de la Corporación el presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa emitirá informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - a) Planes de formación profesional.
  - b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
  - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - a) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
8. El Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto 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.
9. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
10. El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
11. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.



12. El Comité de Empresa colaborará con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
13. El Comité de Empresa informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
14. Se reconoce al Comité de Empresa 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.
15. Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Excmo. Ayuntamiento, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.
16. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas, deben realizarse en el plazo de 10 días.
17. El Excmo. Ayuntamiento habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo autorizará a sus miembros al uso de las fotocopiadoras del Excmo. Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

#### **Artículo 47. Garantías.**

1. Los miembros de Comité de Empresa, como representantes legales de los empleados públicos, 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.
  - b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
  - c) Ser oído el Comité de Empresa 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 regulada en el procedimiento sancionador.



2. Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
  - a) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas que se realicen en periodo 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 de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación, a favor de los empleados públicos que ocupen los puestos de trabajo previstos en el artículo 20, apartado b) 1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
3. No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes 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.
4. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

**Artículo 48. Secciones sindicales.**

1. Los empleados públicos afiliados 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, y tengan más del 10% de los votos emitidos, tendrán derecho a nombrar 2 delegados, 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 acumularlas indistintamente.
3. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de este Excmo. Ayuntamiento dispondrán de 40 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.



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 y la Corporación.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la Corporación.
- c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistema de organización del trabajo.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los sindicatos representativos en el Excmo. Ayuntamiento.
- e) El Excmo. Ayuntamiento de Zafra habilitará a las secciones sindicales de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones 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.

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.

- g) A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 15 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, el Excmo. Ayuntamiento podrá conceder a los afiliados, a aquellos permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.
- h) La Corporación dotará, tanto al Comité de empresa como a la Junta de personal, de un fondo anual de 120 € por representante electo, relativos a suscripciones, material legislativo, o cualquier otro material, así como gastos de desplazamientos a organismos sindicales de naturaleza provincial o regional.

#### **Artículo 49. Bolsa de horas.**

Los sindicatos firmantes del presente Convenio podrán crear una bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales y representantes del personal, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:



- a) Parte fija, que incluye las horas de los delegados sindicales:
- FSP- UGT, 123 horas/mes.
  - CSIF, 88 horas/mes.
  - CCOO, 88 horas/mes.
- b) Parte variable: Se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal en sus respectivos sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.
- c) La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada central sindical, pudiendo distribuirlas entre los trabajadores 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 representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento, así como el número de horas cedidas.
- d) El crédito de horas necesario para adquirir la liberación completa establece en 135 al mes, y para la liberación parcial en 68.
- e) Las secciones sindicales dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales conforme al art. 49.2 de este convenio. El crédito horario de los delegados de prevención y delegados sindicales será determinado según su norma reguladora.

#### **Artículo 50. Asambleas generales.**

1. Están legitimados para convocar Asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:
  - a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.
  - b) El comité de empresa y los delegados de personal.
  - c) Cualquier grupo de trabajadores del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.
2. Serán requisitos para convocar una asamblea general los siguientes:
  - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos 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 Corporación 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. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas generales 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 IX

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 51. Régimen disciplinario.**

Se aplicará el régimen disciplinario previsto para la Función Pública de Extremadura.

#### **Disposiciones adicionales.**

Disposición adicional primera.

Los firmantes del presente convenio quedan obligados a la tramitación legal oportuna para su entrada en vigor.

Disposición adicional segunda.

El Excmo. Ayuntamiento publicara este convenio en el portal de transparencia y en el Boletín Oficial que legalmente corresponda.

Disposición adicional tercera.

Los sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los fondos adicionales que en su caso se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio al objeto de la recuperación del poder adquisitivo y/o compensaciones de presuntos desequilibrios retributivos.

Disposición adicional cuarta.

Las cuantías previstas en el Capítulo V del convenio referentes a ayudas sociales se incrementarán durante la vigencia del mismo según el IPC real de los años sucesivos.

Disposición adicional quinta.

La Mesa General de Negociación es el órgano de negociación entre la Administración y los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos. Esta mesa establecerá sus competencias y reglamento.

Disposición adicional sexta.

Las partes firmantes se comprometen a negociar un proceso de funcionarización para los puestos que puedan desarrollar de manera efectiva y habitual, sin que representen una parte muy reducida de sus actividades, el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional séptima.

1. Todo gasto de personal, por su carácter 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.
2. En caso de no cumplirse el plazo establecido será necesaria la presentación a los sindicatos firmantes del presente convenio de una resolución motivada.

Disposición adicional octava.

A la entrada en vigor del presente Convenio la denominación que se empleará para todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento.

Las partes se comprometen a hacer extensivo el presente convenio a los Organismos Autónomos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

**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.

Queda derogado expresamente cualquier incremento horas sindicales sobre las legalmente establecidas anterior a la entrada en vigor de este convenio.

**Disposición final.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2025.

## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

*RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2026, de la Consejera, por la que se nombra la Comisión de Organización y Selección del V Concurso de Debate Escolar de Extremadura. (2026060419)*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Orden de 18 de diciembre de 2025 por la que se convoca el V Concurso de Debate Escolar de Extremadura (DOE n.º 4, de 8 de enero de 2026).

RESUELVO:

Nombrar la Comisión de Organización del V Concurso de Debate Escolar de Extremadura, que estará integrada, por los siguientes miembros:

Presidente:

D. Miguel Ángel Gil González, Jefe de Servicio de Plurilingüismo, Evaluación, Estadística y Gestión Administrativa Digital.

Vocales:

D. Abraham Benítez Granado, Asesor de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional.

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> del Carmen Jacinto Navas, Asesora de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional.

D. Gonzalo Alonso Pinto, Profesor del IES "Castelar" de Badajoz.

D. Casildo Macías Pereira, Jefe de Sección de Bibliotecas Escolares.

Secretaria:

D.<sup>a</sup> María Victoria Rebate Sánchez, funcionaria de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional.

Mérida, 11 de febrero de 2026.

La Consejera de Educación, Ciencia y  
Formación Profesional,

MARÍA MERCEDES VAQUERA  
MOSQUERO

• • •



IV

## ANUNCIOS

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

*ANUNCIO de 4 de diciembre de 2025 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Cambio de conductor de LSMT a 22 kV de interconexión entre CS 645 "Mercoguadiana" y apoyo n.º 1 de la LAMT al CS 630 "Las Gamitas"". Término municipal: Guareña. Expte.: 06/AT-01618/18523. (2025082012)*

A los efectos prevenidos en el título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el título VII, capítulo II, del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones que a continuación se detallan:

1. Denominación del proyecto: Cambio de conductor de LSMT a 22 kV de interconexión entre CS 645 "Mercoguadiana" y apoyo n.º 1 de la LAMT al CS 630 "Las Gamitas".
2. Peticionario: Hijos de Jacinto Guillén Distribuidora Eléctrica, SL, con domicilio en polígono industrial la Alberca (pol. Ind. nav 3 s), parc. 18-20-22, 06470-Guareña.
3. Expediente: 06/AT-01618/18523.
4. Finalidad del proyecto: Mejora de la calidad del suministro eléctrico.
5. Instalaciones incluidas en el proyecto: 350 metros de línea subterránea trifásica, realizada con conductores unipolares de triple extrusión y aislamiento seco, de AI 18/30 kV, de 3(1x240) mm<sup>2</sup>.
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: Guareña.

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 soiembajuntaex.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, 4 de diciembre de 2025. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, PS, Res. de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de 24-11-2023, El Jefe del Servicio de Normalización Industrial, Energética y Minera, RAFAEL RAMOS MORA.

*ANUNCIO de 10 de febrero de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica requerimiento de subsanación de la solicitud de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080213)*

El Decreto 169/2024, de 30 de diciembre (DOE número 13, de 21 de enero de 2025), establece las bases reguladoras y normas de aplicación del régimen de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras y a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura y realiza la primera convocatoria de ambas ayudas.

El citado decreto en su artículo 24, establece que, en aras de lograr una mayor efectividad, cualquier tipo de notificación y comunicación, que los órganos competentes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, dirijan a las interesadas en el procedimiento, se podrá efectuar mediante la publicación de Anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (<http://doe.juntaex.es/>) que indicará el lugar y el medio utilizado en el que se encuentra expuesta la relación de interesadas afectadas, así como el acto de que se trate.

Una vez examinada la documentación presentada junto con su solicitud de ayuda, se requiere a los interesados relacionados en el anexo, para que, en el plazo improrrogable de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a esta notificación, subsanen dicha solicitud.

Se informa que los interesados relacionados en el anexo adjunto podrán conocer dicho requerimiento de subsanación a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma LABOREO.

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

Igualmente se informa que podrán presentar las alegaciones oportunas a través del Registro Electrónico General de la Junta de Extremadura en la siguiente dirección web, para lo que será necesario disponer de certificado digital o DNI electrónico.

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

Mérida, 10 de febrero de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de titulares a los que se comunica requerimiento de subsanación de la solicitud de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.

CIF/NIF	Nombre
***4125**	RODRIGUEZ LUENGO, JOSE ANTONIO
***8716**	BORREGO PLATA, CLAUDIA
***9059**	PRIETO PAREJO, LAURA
***6953**	GOMEZ GARRIDO, ALVARO
***9323**	BENITEZ CALDERON, PEDRO
***5539**	TREJO DE LA BASTIDA, ISMAEL
***3794**	LOPEZ IÑIGUEZ, ALFONSO
***6226**	GARCIA ALVAREZ TITULARIDAD COMPARTIDA DE EXPLOTACION AGRARIA
***8996**	GONZALEZ TERRAZAS, MARIA DEL CARMEN
***8866**	JIMENEZ FUENTES, DIONISIO
***8957**	TENA FERNANDEZ, FRANCISCO JOSE
***4204**	MORILLO RODELAS, NATALIA
***7178**	TALAVERA DE PLASENCIA, MIRIAN

**DOE**

NÚMERO 33

Miércoles 18 de febrero de 2026

**8053**

*ANUNCIO de 10 de febrero de 2026 por el que se publica la subsanación de solicitudes de pago de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080214)*

El Decreto 169/2024, de 30 de diciembre (DOE número 13, de 21 de enero de 2025), establece las bases reguladoras y normas de aplicación del régimen de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras y a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura y realiza la primera convocatoria de ambas ayudas.

El citado decreto en su artículo 24, establece que, en aras de lograr una mayor efectividad, cualquier tipo de notificación y comunicación, que los órganos competentes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, dirijan a las interesadas en el procedimiento, se podrá efectuar mediante la publicación de anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (<http://doe.juntaex.es/>) que indicará el lugar y el medio utilizado en el que se encuentra expuesta la relación de interesadas afectadas, así como el acto de que se trate.

Una vez examinada la documentación obrante en los expedientes, se requiere a los interesados relacionados en el anexo adjunto, para que, en el plazo improrrogable de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a esta notificación, subsanen la solicitud de pago presentada.

Se informa que podrán conocer dicho requerimiento de subsanación a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma LABOREO.

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

Igualmente se informa que podrán presentar la documentación requerida a través de la plataforma ARADO en la siguiente dirección web, siempre que dispongan de certificado digital o DNI electrónico.

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

Mérida, 10 de febrero de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de titulares de expedientes en los que se comunica los requerimientos de subsanación de solicitudes de pago en las ayudas a la creación de empresas para jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.

CIF/NIF	Nombre
***3331**	RODRIGUEZ DIAZ, TAMARA

*ANUNCIO de 10 de febrero de 2026 por el que se publica la relación de titulares de expedientes en los que ha recaído resolución de inadmisión de la solicitud de ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080215)*

El Decreto 169/2024, de 30 de diciembre (DOE número 13, de 21 de enero de 2025), establece las bases reguladoras y normas de aplicación del régimen de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras y a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura y realiza la primera convocatoria de ambas ayudas.

El citado decreto en su artículo 24, establece que, en aras de lograr una mayor efectividad, cualquier tipo de notificación y comunicación, que los órganos competentes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, dirijan a las interesadas en el procedimiento, se podrá efectuar mediante la publicación de anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (<http://doe.juntaex.es/>) que indicará el lugar y el medio utilizado en el que se encuentra expuesta la relación de interesadas afectadas, así como el acto de que se trate.

Una vez realizados los trámites preceptivos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 169/2024, se publica la relación de titulares de expedientes en los que ha recaído Resolución del Director General de Política Agraria Comunitaria declarando la inadmisión de la solicitud de ayuda.

Se informa que podrán conocer dicha resolución a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma LABOREO.

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

Igualmente se informa que contra la resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la presente notificación, ante la persona titular de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, o ante el titular de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, de conformidad con el artículo 101.3 y 101.4 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en conexión con 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 la persona interesada



**DOE**

NÚMERO 33

Miércoles 18 de febrero de 2026

**8056**

pueda interponer cualquier otro que estime pertinente. El escrito del recurso se presentará a través de la plataforma ARADO, en la dirección web abajo indicada, siempre que dispongan de certificado digital o DNI electrónico.

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

Mérida, 10 de febrero de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.



Cofinanciado por  
la Unión Europea



GOBIERNO  
DE ESPAÑA



Fondos Europeos

JUNTA DE EXTREMADURA

**ANEXO**

Relación de titulares de expedientes en los que ha recaído resolución de inadmisión de la solicitud de ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.

CIF/NIF	Nombre
***7422**	CARO VALERIO, JAIME
***6728**	COLLADO CEREZO, JOSE
***6988**	PRISAN TITULARIDAD COMPARTIDA DE EXPLOTACION AGRARIA
***6871**	TENA NUÑEZ, JULIAN
***7840**	CASTAÑO GRANADOS, JUAN MIGUEL
***9341**	GARVIN NUÑEZ TITULARIDAD COMPARTIDA
***6269**	CARRASCO ROJO, CARLOS ANTONIO

*ANUNCIO de 10 de febrero de 2026 por el que se publica trámite de audiencia de solicitudes de ayudas a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080216)*

El Decreto 169/2024, de 30 de diciembre (DOE número 13, de 21 de enero de 2025), establece las bases reguladoras y normas de aplicación del régimen de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras y a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura y realiza la primera convocatoria de ambas ayudas.

El citado decreto en su artículo 24, establece que, en aras de lograr una mayor efectividad, cualquier tipo de notificación y comunicación, que los órganos competentes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, dirijan a las interesadas en el procedimiento, se podrá efectuar mediante la publicación de anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (<http://doe.juntaex.es/>) que indicará el lugar y el medio utilizado en el que se encuentra expuesta la relación de interesadas afectadas, así como el acto de que se trate.

Una vez examinada la documentación obrante en los expedientes, se comunica a los interesados relacionados en el anexo adjunto el incumplimiento de alguno de los requisitos exigidos para alcanzar la condición de beneficiario de la ayuda, por lo que se les requiere para que, en el plazo improrrogable de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a esta notificación, formulen las alegaciones y aporten cuantos documentos y justificaciones estimen convenientes para la defensa de su derecho.

Se informa que podrán conocer dicho trámite de audiencia a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma LABOREO.

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

Igualmente se informa que podrán presentar las alegaciones oportunas a través del Registro Electrónico General de la Junta de Extremadura en la siguiente dirección web, para lo que será necesario disponer de certificado digital o DNI electrónico.

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

Mérida, 10 de febrero de 2026. El Jefe del Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de trámites de audiencia de solicitudes de ayudas a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.

<b>CIF/NIF</b>	<b>Nombre</b>
***6169**	SANCHEZ SANCHEZ, BENJAMIN
***8020**	CARRETERO GARCIA, LUIS IVAN
***8158**	ROBLES DELGADO, FRANCISCO
***3936**	SÁNCHEZ RODRIGUEZ PASCUAL, FERNANDO
***4997**	AGROPECUARIA LAS MILANERAS, SL
***3696**	SANCHEZ LEON, JUAN FRANCISCO
***2622**	RODRIGUEZ SUAREZ, LIDIA
***5190**	DELGADO CASTELLANO, ALFONSO
***4825**	ARIAS GIL, JAVIER

*ANUNCIO de 12 de febrero de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado Soterramiento de LAMT hasta CT-1 en Valle de Santa Ana. Término municipal: Valle de Santa Ana. Expte.: 06/AT-00209/18535. (2026080224)*

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: Soterramiento de LAMT hasta CT-1 en Valle de Santa Ana.
2. Peticionario: Distribución de Electricidad Valle de Santa Ana, SL, con domicilio en avenida Virgen de Guadalupe, 33 - PISO 3, 10001 – Cáceres.
3. Expediente: 06/AT-00209/18535.
4. Finalidad del proyecto: Soterrar un tramo de la línea aérea de media tensión que discurre por terreno urbano.
5. Instalaciones incluidas en el proyecto: Instalación de LSMT de 350 metros, con conductor RHZ1 18/30 kV 3x(1x240) mm<sup>2</sup>.
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. Términos municipales: Valle de Santa Ana.

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 do-



cumentación 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 [soiemba@juntaex.es](mailto:soiemba@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, 12 de febrero de 2026. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN FRANCISCO LEMUS PRIETO.

• • •

## **CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO, JÓVENES Y DEPORTES**

*ANUNCIO de 5 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a las subvenciones directas concedidas en la anualidad 2025 para infraestructuras deportivas en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2026080211)*

El Estatuto de Autonomía de Extremadura establece en su artículo 9.1.46 que corresponde a la Comunidad Autónoma de Extremadura la competencia exclusiva en materia de deporte, la cual está atribuida a la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes de conformidad con el Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio, por el que se modifican la denominación y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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, Jóvenes y Deportes es el órgano competente para la concesión de subvenciones, dentro de su ámbito de competencia y previa consignación presupuestaria.

El artículo 22.4.c) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, posibilita, con carácter excepcional, la concesión de subvenciones mediante procedimiento de concesión directa y sin convocatoria, previa acreditación de razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

Por su parte, el artículo 32.1 de la mencionada ley establece que se considera supuesto excepcional de concesión directa: "b) Cuando el perceptor sea una entidad pública territorial de Extremadura y los fondos presupuestarios señalen genéricamente una finalidad cuya competencia esté atribuida a las corporaciones locales y a la autónoma", requiriéndose la autorización del Consejo de Gobierno cuando la cuantía de lo aportado por la Junta de Extremadura supere los 900.000 euros.

De esta manera, en la anualidad 2025, la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes ha otorgado dos subvenciones directas destinadas a infraestructuras deportivas, una vez autorizadas por el Consejo de Gobierno en sesión de 29 de julio de 2025.

Asimismo, el artículo 32.1 de dicha ley establece que se considerarán supuestos excepcionales de concesión directa; "d) Aquellos otros supuestos excepcionales que reuniendo los requisitos del artículo 22.4.c) de esta ley sean acordados de forma singular mediante decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería correspondiente y previo informe favorable de la Consejería competente en materia de hacienda".



A tal efecto, con fecha 1 de diciembre de 2025 es objeto de publicación en el Diario Oficial de Extremadura n.º 231 el Decreto 160/2025, de 25 de noviembre, por el que se acuerda de forma singular la concesión directa de subvenciones destinadas a entidades locales para actuaciones de interés en infraestructuras deportivas y se regula su concesión.

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, pronunciándose en el mismo sentido el artículo 7.4 del citado Decreto 160/2025, de 25 de noviembre.

Por todo ello, correspondiendo a esta Secretaría General de la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes, la resolución de los procedimientos de concesión de subvenciones en materia de infraestructuras deportivas en virtud de las competencias atribuidas por el referido Decreto 160/2025, de 25 de noviembre y el Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio, por el que se modifican la denominación y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

ACUERDO:

Dar publicidad a las subvenciones directas destinadas a entidades locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para actuaciones de interés en infraestructuras deportivas que se relacionan en el anexo concedidas por la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes durante la anualidad 2025, con indicación del beneficiario, aplicación presupuestaria y proyecto de gasto de imputación, finalidad de la subvención y cantidad concedida.

Merida, 5 de febrero de 2026. El Secretario General, JOSÉ LUIS GIL SOTO.

**ANEXO****SUBVENCIONES DIRECTAS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 32.1.A) DE LA LEY 6/2011, DE 23 DE MARZO, DE SUBVENCIONES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. EJERCICIO 2025**

Entidad beneficiaria	Cantidad concedida	Finalidad de la subvención	Aplicación Presupuestaria	Proyecto
Ayuntamiento de Badajoz	3.900.000 €	Construcción Piscina Olímpica Cubierta Climatizada	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20250277
Ayuntamiento de Cáceres	1.900.000 €	Construcción de Centro Deportivo con Piscina Climatizada	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20250442

SUBVENCIONES DIRECTAS AL AMPARO EL DECRETO 160/2025, DE 25 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE ACUERDA DE FORMA SINGULAR LA CONCESIÓN DIRECTA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A ENTIDADES LOCALES PARA ACTUACIONES DE INTERÉS EN INFRAESTRUCTURAS DEPORTIVAS Y SE REGULA SU CONCESIÓN. EJERCICIO 2025.

Entidad beneficiaria	Cantidad concedida	Finalidad de la subvención	Aplicación Presupuestaria	Proyecto
Ayuntamiento de Puebla de Alcocer	45.000 €	Construcción Pista Pádel	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Siruela	35.000 €	Reforma y adaptación de edificio a Gimnasio	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Hervás	50.000 €	Mejoras Vestuarios Campo Fútbol	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Aljucén	48.371,14 €	Cerramiento, instalación eléctrica Pista Polideportiva	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Jerte	40.000 €	Construcción Pista Pádel Cubierta	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Malpartida de Cáceres	30.000 €	Reforma Pista Motocross	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Coria	200.000 €	Campo Fútbol Municipal	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Tálaga	30.000 €	Reforma Piscina Municipal	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Valdehornillos	20.000 €	Equipamiento Deportivo	150040000/G/274A/76000/CAG0000001	20150006

Entidad beneficiaria	Cantidad concedida	Finalidad de la subvención	Aplicación Presupuestaria	Proyecto
Ayuntamiento de Berlanga	30.000 €	Vaso Piscina Municipal	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Zahínos	40.000 €	Pista Multideporte	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Salvatierra de los Barros	40.000 €	Pista Multideporte	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Guadiana	40.000 €	Pista Multideporte	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Gargáligas	40.000 €	Reforma Pista Polideportiva	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Puebla de Alco-llarín	60.000 €	Reforma Piscina	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Pueblonuevo del Guadiana	100.000 €	Reforma Campo de Fútbol	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Guijo de Galisteo	35.000 €	Reforma Instalación Pista	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Millanes	30.000 €	Mejora Cubierta Pabellón Polideportivo	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Gargantilla	30.000 €	Adecuación y Reforma Pista	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Madrigal de la Vera	40.000 €	Rehabilitación Pista de Tenis	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006
Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros	40.000 €	Reforma Circuito Municipal	150040000/G/274A/76000/ CAG0000001	20150006

*ANUNCIO de 5 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a las subvenciones directas destinadas a entidades locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la realización de actuaciones de exhumación, identificación y dignificación de víctimas de la guerra civil en Extremadura, concedidas en la anualidad 2025. (2026080212)*

El artículo 22.4.c) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura posibilita, con carácter excepcional, la concesión de subvenciones mediante procedimiento de concesión directa y sin convocatoria, previa acreditación de razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública. Asimismo, el artículo 32.1 de dicha ley establece que se considerarán supuestos excepcionales de concesión directa; "d) Aquellos otros supuestos excepcionales que reuniendo los requisitos del artículo 22.4.c) de esta ley sean acordados de forma singular mediante decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería correspondiente y previo informe favorable de la Consejería competente en materia de hacienda".

De conformidad con dichos preceptos se aprobó el Decreto 175/2025, de 9 de diciembre, por el que se acuerda de forma singular la concesión directa de subvenciones destinadas a entidades locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la realización de actuaciones de exhumación, identificación y dignificación de víctimas de la guerra civil en Extremadura, y se regula su concesión, en cuyo artículo 8. 6 establece que: "Las subvenciones concedidas serán publicadas en el Portal de Transparencia de la Junta de Extremadura ( <https://www.juntaex.es/transparencia> ), en cumplimiento del artículo 11 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, y en el Diario Oficial de Extremadura ( <http://doe.juntaex.es> ) en la forma establecida en el artículo 17.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo".

Por todo ello, correspondiendo a esta Secretaría General de la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes, la resolución de los procedimientos de concesión de subvenciones en materia de memoria histórica y democrática, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 8.1 del referido Decreto 175/2025, de 9 de diciembre, y el Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio, por el que se modifican la denominación y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

**DOE**

NÚMERO 33

Miércoles 18 de febrero de 2026

**8067****ACUERDO:**

Dar publicidad a las subvenciones directas destinadas a entidades locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la realización de actuaciones de exhumación, identificación y dignificación de víctimas de la guerra civil en Extremadura que se relacionan en el anexo I concedidas por la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes durante la anualidad 2025, con indicación del beneficiario, aplicación presupuestaria y proyecto de gasto de imputación, finalidad de la subvención y cantidad concedida.

Mérida, 5 de febrero de 2026. El Secretario General, JOSÉ LUIS GIL SOTO.

## ANEXO I

Entidad beneficiaria	Aplicación presupuestaria	Proyecto	Cantidad concedida	Finalidad
Ayuntamiento Valverde Llerena	150030000/G/272A/76000	EXSIN-CO/2025/0000004803	62.162,18 €	Exhumación y trabajos de identificación de las víctimas localizadas en las fosas comunes de la guerra civil del cementerio municipal.
Ayuntamiento Fuentes de León	150030000/G/272A/76000	EX-SIN-CO/2025/0000004806	45.000,00 €	Realización de un proyecto y construcción de un monumento conmemorativo a las víctimas de la represión de la guerra civil del cementerio municipal.
Ayuntamiento Miajadas	150030000/G/272A/76000	EX-SIN-CO/2025/0000004804	17.055,26 €	Identificación de víctimas a través de análisis antropológicos y genómicos de los cuerpos localizados en el cementerio municipal.

• • •

## **SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD**

*ANUNCIO de 10 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a la aprobación de los anexos y tablas retributivas del personal estatutario, funcionario, eventual, laboral y directivo correspondientes al año 2026 en aplicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2025. (2026080217)*

El Acuerdo marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, firmado el 27 de noviembre de 2025 por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales UGT y CSIF, establece un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados públicos que se extiende entre los años 2025 y 2028.

Dada la situación de prórroga de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en la cual se regulan las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ha sido necesaria la adopción del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. En virtud de lo previsto en su artículo 1, en el año 2025, y con efectos desde el 1 de enero de este, las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarán un incremento global del 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024.

Asimismo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 2 del citado Real Decreto-ley, con efectos desde el 1 de enero de 2026, las retribuciones de los empleados públicos podrán experimentar un incremento máximo global del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluyéndose en estas últimas el 2,5 por ciento aprobado para 2025.

En cumplimiento de lo dispuesto por dicho Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, y de conformidad con la disposición final tercera, apartado primero, de la Ley 1/2024, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2024, la cual habilita al Consejo de Gobierno a adaptar las tablas retributivas, mediante Acuerdo del mismo adoptado en la sesión celebrada el 16 de diciembre de 2025, se aprueba el incremento del 2,5 por ciento con efectos de 1 de enero de 2025, de los importes recogidos en las tablas retributivas del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos, recogidas en los artículos 17 al 19 de dicha ley y por remisión, las retribuciones establecidas en el artículo 20. Adicionalmente, en este mismo acuerdo de Consejo de Gobierno se aprueba que, con efectos desde el 1 de enero de 2026, las retribuciones íntegras del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos, experimentarán un incremento adicional del 1,5 por ciento respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025.



Asimismo, se acuerda idéntica variación en las retribuciones de la Presidenta, resto de miembros del Consejo de Gobierno, altos cargos y asimilados de la Junta de Extremadura.

El cumplimiento de estos dos incrementos retributivos aprobados por Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 16 de diciembre de 2025, serán de aplicación sobre los importes recogidos en la vigente Ley 1/2024, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2024 (en adelante LPGCAEx para 2024), ellos actualizados con las diferentes subidas retributivas aprobadas desde su entrada en vigor, la cual dedica sus artículos 14 a 21 al régimen retributivo del personal de la Asamblea de Extremadura, de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos, de la Presidenta, miembros del Consejo de Gobierno, Altos Cargos y asimilados, así como de su personal directivo, autorizando mediante su mencionado artículo 14 el incremento de las retribuciones íntegras en los términos permitidos por el Estado.

En base a lo acontecido, y a las competencias atribuidas en el apartado segundo de la aludida disposición final tercera de la LPGCAEx para 2024, mediante la cual se autoriza a la persona responsable en cada ámbito de la gestión de la política retributiva y de la nómina del personal, a aprobar y publicar en el Diario Oficial de Extremadura las tablas retributivas que afecten a su ámbito de nómina de personal, así como a dictar mediante resolución las instrucciones necesarias para su desarrollo e interpretación, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2025, se dicta la presente resolución, para actualizar en los porcentajes autorizados por el Estado, las retribuciones del personal de este Organismo Autónomo, según consta en las tablas y anexos que figuran en la misma. Asimismo, se acuerda dar su oportuna publicidad y a los mencionados anexos y tablas en el portal institucional del Servicio Extremeño de Salud.

Por todo lo expuesto, de conformidad con las atribuciones conferidas por el ordenamiento jurídico, esta Dirección Gerencia del Servicio Extremeño de Salud,

#### ANUNCIA:

Dar publicidad a los anexos y tablas retributivas de los empleados públicos del ámbito del Servicio Extremeño de Salud para 2026, aprobadas mediante Resolución de 2 de febrero de 2026, en ejecución del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo previsto en la Ley 1/2024, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2024, las cuales permanecerán expuestas en el portal institucional del Servicio Extremeño de Salud, con denominación "Resolución del Director Gerente del Servicio Extremeño de Salud de 2 de febrero de 2026,

**DOE**

NÚMERO 33

Miércoles 18 de febrero de 2026

**8071**

por la que se dictan instrucciones para la elaboración de la nómina del personal estatutario, funcionario, eventual, laboral y directivo del Servicio Extremeño de Salud y se aprueban los anexos y tablas retributivas correspondientes al año 2026" en la siguiente dirección de internet: <https://saludextremadura.ses.es/web/>, en la sección "Normativa", subsección "Otra normativa".

Mérida, 10 de febrero de 2026. El Director Gerente, JESÚS VILÉS PIRIS.