



[S U M A R I O]

III

OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos productivos de acciones de inversiones en la creación y desarrollo de empresas y actividades no agrícolas en zonas rurales. 8700

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos no productivos de acciones a la renovación de poblaciones en las zonas rurales. 8702

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos no productivos de acciones a servicios básicos para la economía y la población rural.8704



Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos productivos de acciones de inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas, que tengan como resultado del proceso de producción un producto no incluido en el anexo I del Tratado de la UE.8706

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos productivos de acciones de inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas, que tengan como resultado del proceso de producción un producto incluido en el anexo I del Tratado de la UE.8708

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos no productivos de acciones al mantenimiento, recuperación y rehabilitación del patrimonio rural.8710

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución de Junta Directiva de la Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla, de la II convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 23-27, para proyectos no productivos de acciones a servicios básicos para la economía y la población rural.8712

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución de Junta Directiva de la Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla, de la II convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 23-27, para proyectos no productivos de acciones a la renovación de poblaciones en las zonas rurales.8714

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Resolución de Junta Directiva de la Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla, de la II convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 23-27, para proyectos no productivos de acciones al apoyo a la innovación social, la gobernanza multinivel y la dinamización social y económica.8716



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 dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de 29 de diciembre de 2025 por la que se modifica el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios en la provincia de Badajoz (CPEI).**8718**

Convenios Colectivos. Resolución de 18 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 del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de fecha 28 de enero de 2026, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura 2022-2025, en la que se establece el calendario laboral para 2026 aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio.**8735**

Convenios Colectivos. Resolución de 18 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 del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para el año 2025.**8741**

Convenios Colectivos. Resolución de 19 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 V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Subús Grupo de Transporte, SL, para su centro de trabajo de Cáceres.....**8778**

IV

ANUNCIOS

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

Política Agraria Comunitaria. Notificaciones. Anuncio de 20 de febrero de 2026 sobre notificación de propuestas de resolución provisional en los expedientes de solicitud de ayuda y pago a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas en la Comunidad Autónoma de Extremadura en virtud de las intervenciones establecidas en el Plan Estratégico de la PAC 2023/2027, convocadas por la Resolución de 27 de enero de 2025, de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible y de la Secretaría General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural (DOE n.º 21, de 31 de enero de 2025) y gestionadas por el Servicio de Ayudas Complementarias, campaña 2025/2026.**8818**



Política Agraria Comunitaria. Notificaciones. Anuncio de 23 de febrero de 2026 sobre notificación de trámite de audiencia en las solicitudes de pago de 3.º año de compromiso (convocadas en su primer año por la Orden de 22 de febrero de 2023 (DOE n.º 37, de 23 de febrero de 2023) de determinadas intervenciones establecidas en el Plan Estratégico de la PAC 2023-2027, en virtud de la convocatoria de pago realizada por Resolución de 27 de enero de 2025, de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible (DOE n.º 21, de 31 de enero de 2025), gestionadas por el Servicio de Ayudas Complementarias. Campaña 2025/2026.8820

Ayuntamiento de Badajoz

Información pública. Anuncio de 18 de febrero de 2026 sobre aprobación inicial de Estudio de Detalle.....8822

Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena

Protección Civil. Anuncio de 10 de febrero de 2026 sobre aprobación definitiva del Reglamento de organización y funcionamiento del Voluntariado Municipal de Protección Civil de Monterrubio de la Serena.8825

Ayuntamiento de San Vicente de Alcántara

Personal laboral. Anuncio de 19 de febrero de 2026 sobre contratación de personal laboral fijo.8850

Ayuntamiento de Talavera la Real

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 19 de febrero de 2026 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026.8851

Consorcio para Gestión Inst. Tec. Rocas Ornament. \Mat. Const

Procesos selectivos. Anuncio de 19 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a las bases de la convocatoria para la selección y contratación de un puesto de personal laboral temporal, en INTROMAC, con cargo a un proyecto de investigación científica y técnica.....8853

Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón

Procesos selectivos. Anuncio de 19 de febrero de 2026 sobre convocatoria pública para la contratación de un puesto de trabajo.....8870

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

EXTRACTO de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos productivos de acciones de inversiones en la creación y desarrollo de empresas y actividades no agrícolas en zonas rurales. (2026060480)

BDNS(Identif.): 888477

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de Inversiones en la creación y desarrollo de empresas y actividades no agrícolas en zonas rurales.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en las poblaciones del ámbito territorial de actuación del Grupo Acción Local de ADERSUR que comprende los siguientes municipios: Fregenal de la Sierra, Higuera la Real, Jerez de los Caballeros, Oliva de la Frontera, Salvaleón, Salvatierra de los Barros, Valencia del Mombuey, Valle de Matamoros, Valle de Santa Ana y Zahínos. El término municipal de Jerez de los Caballeros, además del núcleo principal, cuentan con tres pedanías: La Bazana, Brovales y Valuengo.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

**Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.**

Tendrán la consideración de personas beneficiarias y/o destinatarias finales de las ayudas, las personas físicas o jurídicas, agricultores y agricultoras o miembros de una unidad familiar de una explotación agrícola, comunidades de bienes u otras entidades de tipo comunal, a las que para cada una de las actuaciones previstas en el Decreto 78/2024 se les reconozca tal condición. En el caso de empresas, tan solo podrán ser beneficiarias, aquellas que cumplan los requisitos establecidos por la Comisión para ser micro, pequeñas y medianas empresas conforme a la recomendación de la Comisión 2003/361/CE.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 500.000 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La ayuda pública total máxima será de un 65 % de la inversión auxiliable, hasta un máximo de 200.000 € por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de tres meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ

EXTRACTO de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos no productivos de acciones a la renovación de poblaciones en las zonas rurales. (2026060481)

BDNS(Identif.): 888479

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de renovación de poblaciones en las zonas rurales.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en las poblaciones del ámbito territorial de actuación del Grupo Acción Local de ADERSUR que comprende los siguientes municipios: Fregenal de la Sierra, Higuera la Real, Jerez de los Caballeros, Oliva de la Frontera, Salvaleón, Salvatierra de los Barros, Valencia del Mombuey, Valle de Matamoros, Valle de Santa Ana y Zahínos. El término municipal de Jerez de los Caballeros, además del núcleo principal, cuentan con tres pedanías: La Bazana, Brovales y Valuengo.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de personas beneficiarias y/o destinatarias finales de las ayudas, Asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, entidades locales, mancomunidades de municipios y Grupos de Acción Local que promuevan proyectos no productivos que tengan por objeto la mejora de la calidad de vida de la población rural.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 34.000 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La intensidad de ayuda podrá alcanzar hasta un máximo del 90 % del gasto subvencionable para asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro y del 100 % en el caso de personas beneficiarias públicas y Grupos de Acción Local, con el límite de 200.000 euros por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de tres meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ



EXTRACTO de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos no productivos de acciones a servicios básicos para la economía y la población rural. (2026060484)

BDNS(Identif.): 888478

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de servicios básicos para la economía y la población rural.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en las poblaciones del ámbito territorial de actuación del Grupo Acción Local de ADERSUR que comprende los siguientes municipios: Fregenal de la Sierra, Higuera la Real, Jerez de los Caballeros, Oliva de la Frontera, Salvaleón, Salvatierra de los Barros, Valencia del Mombuey, Valle de Matamoras, Valle de Santa Ana y Zahínos. El término municipal de Jerez de los Caballeros, además del núcleo principal, cuentan con tres pedanías: La Bazana, Brovales y Valuengo.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de personas beneficiarias y/o destinatarias finales de las ayudas, Asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, entidades locales, mancomunidades de municipios y Grupos de Acción Local, que promuevan proyectos no productivos que tengan por objeto la prestación de servicios básicos para la economía y la población rural.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 500.000 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La intensidad de ayuda podrá alcanzar hasta un máximo del 90 % del gasto subvencionable para asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro y del 100 % en el caso de personas beneficiarias públicas y Grupos de Acción Local, con el límite de 200.000 euros por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de tres meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ

EXTRACTO de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos productivos de acciones de inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas, que tengan como resultado del proceso de producción un producto no incluido en el anexo I del Tratado de la UE. (2026060485)

BDNS(Identif.): 888474

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de Inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas, que tengan como resultado del proceso de producción un producto no incluido en el anexo I del Tratado de la UE.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en las poblaciones del ámbito territorial de actuación del Grupo Acción Local de ADERSUR que comprende los siguientes municipios: Fregenal de la Sierra, Higuera la Real, Jerez de los Caballeros, Oliva de la Frontera, Salvaleón, Salvatierra de los Barros, Valencia del Mombuey, Valle de Matamoros, Valle de Santa Ana y Zahínos. El término municipal de Jerez de los Caballeros, además del núcleo principal, cuentan con tres pedanías: La Bazana, Brovales y Valuengo.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de beneficiarios las personas físicas y/o jurídicas o sus agrupaciones a las que para cada una de las actuaciones previstas en el Decreto 78/2024 se les reconozca



tal condición. En el caso de empresas, tan solo podrán ser beneficiarias, aquellas que cumplan los requisitos establecidos por la Comisión para ser micro, pequeñas y medianas empresas conforme a la recomendación de la Comisión 2003/361/CE.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 60.000 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La ayuda pública total máxima será de un 65 % de la inversión auxiliable, hasta un máximo de 200.000 € por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de tres meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ

EXTRACTO de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos productivos de acciones de inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas, que tengan como resultado del proceso de producción un producto incluido en el anexo I del Tratado de la UE. (2026060486)

BDNS(Identif.): 888476

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas, que tengan como resultado del proceso de producción un producto incluido en el anexo I del Tratado de la UE.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en las poblaciones del ámbito territorial de actuación del Grupo Acción Local de ADERSUR que comprende los siguientes municipios: Fregenal de la Sierra, Higuera la Real, Jerez de los Caballeros, Oliva de la Frontera, Salvaleón, Salvatierra de los Barros, Valencia del Mombuey, Valle de Matamoros, Valle de Santa Ana y Zahínos. El término municipal de Jerez de los Caballeros, además del núcleo principal, cuentan con tres pedanías: La Bazana, Brovales y Valuengo.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de beneficiarios las personas físicas y/o jurídicas o sus agrupaciones a las que para cada una de las actuaciones previstas en el Decreto 78/2024 se les reconozca



tal condición. En el caso de empresas, tan solo podrán ser beneficiarias, aquellas que cumplan los requisitos establecidos por la Comisión para ser micro, pequeñas y medianas empresas conforme a la recomendación de la Comisión 2003/361/CE.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 400.000 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La ayuda pública total máxima será de un 65% de la inversión auxiliable.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de tres meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ



EXTRACTO de la Resolución del Consejo Ejecutivo de ADERSUR (Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste) de I convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 2023-2027, para proyectos no productivos de acciones al mantenimiento, recuperación y rehabilitación del patrimonio rural. (2026060487)

BDNS(Identif.): 888480

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de mantenimiento, recuperación y rehabilitación del patrimonio rural.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en las poblaciones del ámbito territorial de actuación del Grupo Acción Local de ADERSUR que comprende los siguientes municipios: Fregenal de la Sierra, Higuera la Real, Jerez de los Caballeros, Oliva de la Frontera, Salvaleón, Salvatierra de los Barros, Valencia del Mombuey, Valle de Matamoros, Valle de Santa Ana y Zahínos. El término municipal de Jerez de los Caballeros, además del núcleo principal, cuentan con tres pedanías: La Bazana, Brovales y Valuengo.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de personas beneficiarias y/o destinatarias finales de las ayudas, Administraciones públicas y corporaciones y entidades locales que promuevan proyectos no productivos.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 350.000 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La intensidad de ayuda podrá alcanzar hasta un máximo del 100 % del gasto subvencionable, con el límite de 200.000 euros por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de tres meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ



EXTRACTO de la Resolución de Junta Directiva de la Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla, de la II convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 23-27, para proyectos no productivos de acciones a servicios básicos para la economía y la población rural. (2026060477)

BDNS(Identif.): 888438

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de servicios básicos para la economía y la población rural.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en el ámbito geográfico de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla en Extremadura contemplando 15 municipios: Ahigal, Cabezabellosa, Cerezo, La Granja, Guijo de Granadilla, Jarilla, Marchagaz, Mohedas de Granadilla, Oliva de Plasencia, Palomero, La Pesga, Santa Cruz de Paniagua, Santibáñez el Bajo, Villar de Plasencia y Zarza de Granadilla.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de personas beneficiarias y/o destinatarias finales de las ayudas, asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro con personalidad jurídica, entidades locales y mancomunidades de municipios, que promuevan proyectos no productivos que tengan por objeto la prestación de servicios básicos para la economía y la población rural.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 560.000,00 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La intensidad de ayuda podrá alcanzar hasta un máximo del 90 % del gasto subvencionable para asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro y del 100 % en el caso de entidades locales y mancomunidades de municipios, con el límite de 40.000 euros por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de cuatro meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 18 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ

EXTRACTO de la Resolución de Junta Directiva de la Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla, de la II convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 23-27, para proyectos no productivos de acciones a la renovación de poblaciones en las zonas rurales. (2026060478)

BDNS(Identif.): 888439

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de renovación de poblaciones en las zonas rurales.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en el ámbito geográfico de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla en Extremadura contemplando 15 municipios: Ahigal, Cabezabellosa, Cerezo, La Granja, Guijo de Granadilla, Jarilla, Marchagaz, Mohedas de Granadilla, Oliva de Plasencia, Palomero, La Pesga, Santa Cruz de Paniagua, Santibáñez el Bajo, Villar de Plasencia y Zarza de Granadilla.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de personas beneficiarias y/o destinatarias finales de las ayudas, asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro con personalidad jurídica, entidades locales y mancomunidades de municipios, que promuevan proyectos no productivos que tengan por objeto la renovación de poblaciones en las zonas rurales.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 40.000,00 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La intensidad de ayuda podrá alcanzar hasta un máximo del 90 % del gasto subvencionable para asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro y del 100 % en el caso de entidades locales y mancomunidades de municipios, con el límite de 40.000 euros por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de cuatro meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 18 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ

EXTRACTO de la Resolución de Junta Directiva de la Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla, de la II convocatoria de ayudas para aplicación de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y la metodología Leader 23-27, para proyectos no productivos de acciones al apoyo a la innovación social, la gobernanza multinivel y la dinamización social y económica. (2026060479)

BDNS(Identif.): 888441

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>).

Primero. Objeto.

El presente extracto tiene como objeto establecer la convocatoria de la línea de ayuda a proyectos englobados en la actuación de apoyo a la innovación social, la gobernanza multinivel y la dinamización social y económica.

Esta convocatoria se publica al amparo Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

La convocatoria será de aplicación en el ámbito geográfico de la Comarca Trasierra Tierras de Granadilla en Extremadura contemplando 15 municipios: Ahigal, Cabezabellosa, Cerezo, La Granja, Guijo de Granadilla, Jarilla, Marchagaz, Mohedas de Granadilla, Oliva de Plasencia, Palomero, La Pesga, Santa Cruz de Paniagua, Santibáñez el Bajo, Villar de Plasencia y Zarza de Granadilla.

El sistema de ayudas en el marco del eje Leader tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología Leader, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Personas destinatarias finales de las ayudas.

Tendrán la consideración de personas beneficiarias y/o destinatarias finales de las ayudas, asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro con personalidad jurídica, entidades locales y mancomunidades de municipios, que promuevan proyectos no productivos que tengan por objeto la innovación social, la gobernanza multinivel y la dinamización social y económica.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Decreto 78/2024, de 23 de julio, por el que se regula el sistema de ayudas bajo metodología Leader y el procedimiento de gestión, en el marco del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027.

Cuarto. Cuantía.

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 40.000,00 euros que se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 120030000/G/314A/78000/FR23771900/20230313, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

La intensidad de ayuda podrá alcanzar hasta un máximo del 90 % del gasto subvencionable para asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro y del 100 % en el caso de entidades locales y mancomunidades de municipios, con el límite de 40.000 euros por proyecto.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas será de cuatro meses contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 18 de febrero de 2026.

La Secretaria General,
MARÍA DE LA CONCEPCIÓN MONTERO
GÓMEZ

• • •

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

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de 29 de diciembre de 2025 por la que se modifica el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios en la provincia de Badajoz (CPEI). (2026060489)

Según lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, D.ª María Margarita Suárez Villalba ha remitido a esta Dirección General de Trabajo, para su inscripción y publicación, el texto de la modificación del "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios en la provincia de Badajoz (CPEI)", suscrito el 29 de diciembre de 2025 entre los representantes del CPEI y los representante de las organizaciones sindicales que componen la Mesa General de Negociación del citado consorcio.

A tal efecto, 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

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL
CONSORCIO PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE
INCENDIOS EN LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Las partes representadas han considerado conveniente actualizar el vigente Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo, cuyo contenido fue objeto de publicación en Diario Oficial de Extremadura n.º 26, de 9 de febrero de 2021 y posterior modificación publicada en DOE n.º 216, de fecha 10 de noviembre de 2023. En el desarrollo del común interés, se han llevado a cabo conjuntamente mesas de trabajo entre la Administración y las diferentes secciones sindicales con representación en el CPEI, para el consenso de las modificaciones del articulado del Acuerdo Regulador vigente.

En concreto, se modifican los siguientes artículos y contenido de los mismos:

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

2. Ámbito temporal.

Este acuerdo, con las modificaciones acordadas entrará en vigor desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31/12/2027, debiendo publicarse el contenido íntegro del mismo en los diarios oficiales que proceda, y seguirá vigente hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose automáticamente por sucesivos períodos anuales si no se produce denuncia expresa de cualquiera de las partes, en cuyo caso las partes se comprometen a negociar un nuevo Acuerdo en el periodo máximo de seis meses contando desde cuando se produzca la denuncia.

La denuncia del Acuerdo deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o su prórroga.

Artículo 6. Clasificación profesional.

1. El personal que presta servicios para el Consorcio será el siguiente:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral

Se suprime el punto 5 del artículo 7 Relación de puestos de trabajo, por encontrarse contenido en el punto 2 del mismo. Quedando su redacción de la siguiente manera:



Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) del CPEI es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprenderá, conjunta o separadamente, todos los puestos de trabajo del CPEI, el número y sus características.
2. La creación, modificación y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la RPT, previo a la negociación con los agentes sociales y estudio de los puestos afectados.
3. La RPT será publicada anualmente, entregándose copia a las secciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.
4. Corresponde al Consejo de Administración aprobar la RPT anualmente, a través del Presupuesto, como documento Anexo a la Plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a empleados públicos y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.
5. La Administración, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, aprobará con la participación de los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos la oferta anual de empleo público según lo dispuesto en el artículo 70 del RDL 5/2015 del TREBEP y en la que se indicará:
 - La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
 - La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
 - Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública en el DOE, el proceso selectivo de las plazas convocadas deberá estar iniciado preferentemente antes del 31 de Diciembre del año correspondiente. En todo caso la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de 3 años.

7. Durante la vigencia del presente Acuerdo se actualizará cuando proceda el organigrama de todos los Centros y Servicios con sus respectivos códigos así como de los puestos del CPEI.

Artículo 11. Jornada laboral.

1. La jornada máxima de trabajo será la legalmente establecida para el personal de la Administración local. Corresponde al CPEI el establecimiento de horarios de trabajo previo acuerdo con los agentes sociales.



2. Personal a turnos:

a) Las guardias que realizarán serán un total de:

- 65,5 guardias de 24 horas y 10 minutos en el año 2025.
- 64 guardias de 24 horas en el año 2026.
- 62 guardias de 24 horas en el año 2027 y siguientes.

Resultado de detraer del total de horas anuales (2.555 horas) los siguientes conceptos:

- 6 días de asuntos particulares.
- 22 días de vacaciones.
- 52 fines de semana.
- 12 festivos nacionales.
- 2 festivos locales.
- 27 horas de reducción de jornada de festivos.
- 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turno.

Todo lo anterior sin perjuicio de las vacaciones y asuntos particulares que correspondan por antigüedad a cada trabajador/a, así como aquellos otros días de asuntos particulares que por la Diputación puedan concederse a su personal.

En todo caso, a este personal se le aplicará la normativa del personal de la Diputación de Badajoz en cuanto Administración Local.

b) Retenes preventivos y actividades preventivas (formativas y/o didácticas):

Año	N.º retenes	Horas del retén
2025	1	8 horas
2026	1	6 horas
2027	1	4 horas
2028 y siguientes	0	0 horas



El retén preventivo debe ser solicitado en tiempo y forma por parte del Ayuntamiento, organismo o institución correspondiente, garantizándose por éste la adopción de las medidas preventivas previas correspondientes, y autorizado por la Gerencia del CPEI.

En cada Parque se realizará un sorteo público para la confección de una lista de llamamiento. Una vez termine la lista se volverá al inicio. No obstante, si un Parque decidiera organizarse de cualquier otra forma, la propuesta deberá venir firmada por la totalidad de los efectivos del Parque y contar con el visto bueno de la Gerencia del CPEI. En caso de existir cualquier problema de la aplicación de esta propuesta se procederá como la norma general.

El llamamiento se hará al personal de la lista, por su orden, que no esté en turno, de baja médica, vacaciones o asuntos particulares, así como cualquier otro permiso. Dicho personal será "alta" en la lista cuando cambie su situación.

Transcurrido el año, se inicia de nuevo el cómputo de retenes y/o actividades preventivas, continuando por el orden de la lista en el que se hubiera hecho el último llamamiento el año anterior.

El personal de nueva incorporación, se incluirá al final de la lista, independientemente del puesto por el que vaya.

La falta de realización de un retén y/o actividad preventiva, salvo causa justificada, podría dar lugar a exigencia disciplinaria.

c) Participación en grupos USAR (Urban Search and Rescue):

Se descontarán dos guardias de 24 horas de la jornada anual personal a aquel personal que participe en el grupo especial. Las horas serán descontadas en la siguiente proporción:

- Cada hora de formación específica del grupo especial (fuera de la jornada laboral), equivaldrá a 1,33 horas de trabajo efectivo.
- Cada hora de intervención con el grupo especial equivaldrá a tres horas de trabajo efectivo, computándose para cada trabajador, desde que éste sea movilizado.

Las horas resultantes se descontarán previa solicitud de el/la trabajador/a, debiendo ser autorizadas por el responsable del Parque, con el fin de no afectar al buen funcionamiento del servicio, si bien, no podrán solicitarse/descontarse en los meses de verano con alto riesgo de incendio, el mes de diciembre y enero, ni en Semana Santa, salvo



que el grupo especial haya sido activado en alguno de dichos periodos, en cuyo caso sí podrán solicitar el descuento de las horas en el mismo periodo.

En caso de no pertenecer a ningún grupo especial, el trabajador realizará las guardias detalladas en el artículo 11.2.b), de 24 horas.

- d) La distribución de la jornada para este personal se realizará a través de cuadrantes anuales que serán confeccionados por los Jefes de Parque o en su defecto la Gerencia, procurando lograr la mayor igualdad posible entre todo el personal, con una cadencia de 24 horas de trabajo y 96 horas de descanso, con carácter general.

Se prestará especial atención en la elaboración del cuadrante anual rotatorio, de forma que en cada periodo de 5 años no repita el mismo personal las fiestas navideñas, debiéndose entregar a cada funcionario el del siguiente año a comienzos de diciembre del año en curso.

- e) Todo el personal sometido a turnos podrá solicitar dos cambios de turno al mes con una antelación de un día natural, motivando las circunstancias y previa autorización del Jefe de Parque o en su defecto el superior jerárquico correspondiente.

Se entiende por cambio de turno una guardia completa de 24 horas. La devolución de estos cambios de turno se tiene que efectuar en un periodo máximo de tres meses dejando un descanso mínimo entre guardias de 24 horas, debiéndose cumplir las condiciones del artículo 12 del presente Reglamento sobre descanso semanal y tiempo máximo de trabajo en el periodo de referencia.

- g) La jornada laboral con carácter general del personal sometido a turno será de 7:50 a 08:00 horas del día siguiente.

3. Personal no sometido a turno:

De conformidad con la normativa aplicable, la jornada de trabajo que corresponde hacer será la establecida para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. La jornada será de treinta y cinco horas.

La jornada laboral con carácter general será de 08:00 a 15:00 horas.

La evolución de las jornadas y las horas de trabajo queda como se refleja en los cuadrantes que se detallan a continuación:



Año 2025.

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
TOTAL			1.533	
Guardias (12-12): 62,5	62,5	24	1.500	
Guardias de refuerzo	3	24	72	
Servicios Preventivos	1	8	8	
Total Horas			1.580	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x66 guardias)				726
Descanso por reducción de jornadas 1,5 jornadas x 24 horas – 8 horas servicios preventivos				28
Total descansos:				2.002



Año 2026:

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	HORAS DESCANSO 17 H/DÍA
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
TOTAL			1.533	
Guardias (12-12): 62,5	62,5	24	1.500	
Guardias de refuerzo	1,5	24	36	
Servicios Preventivos	1	6	6	
Total Horas			1.542	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x64,5 guardias)				709,5
Descanso por reducción de jornadas 3 jornadas x 24 horas – 6 horas servicios preventivos				66
Total descansos:				2.023,5



Año 2027:

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	HORAS DESCANSO 17 H/DÍA
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
+ 12 horas de PRL on-line/presencial			+12	
TOTAL			1.545	
Guardias (12-12): 62,5	62	24	1.500	
Guardias de refuerzo	0	24	0	
Servicios Preventivos	1	4	4	
Total Horas			1.504	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x62,5 guardias)				687,5
Descanso por reducción de jornadas 5 jornadas x 24 horas – 4 horas servicios preventivos				116
Total descansos:				2.051,5



Año 2028 y siguientes:

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	HORAS DESCANSO 17 H/DÍA
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cam- bios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
+ 12 horas de PRL on-line/presencial			+12	
TOTAL			1.545	
Guardias (12-12): 62	62	24	1.488	
Guardias de refuerzo	0	24	0	
Servicios Preventivos	0	0	0	
Formación on-line obligatoria	1	12	12	
Total Horas			1.500	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x62 guardias)				682
Descanso por reducción de jornadas 5 jornadas x 24 horas				120
Total descansos:				2.050

Artículo 12. Descansos. Descanso semanal.

El personal perteneciente al CPEI, se registrá por lo indicado en el artículo anterior, debiéndose cumplir los preceptos indicados en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

El personal sometido a turnos:

- Descanso semanal (artículo 5) mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario de la mismas.
- Duración media del trabajo semanal (artículo 6) menor a 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

Los siguientes períodos de referencia:

- Para aplicación de descanso semanal: Se determina un periodo de referencia de 14 días. El trabajador tendrá derecho a un período mínimo que incluya al menos dos días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo cuando las necesidades del servicio lo demanden.
- Para definición de duración máxima del tiempo de trabajo semanal, se define un periodo de referencia de 6 meses, acogiéndose a lo estipulado en el artículo 19 de la Directiva.

Artículo 14. Complemento específico.

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse conforme a criterios objetivos, previo el correspondiente proceso de negociación con la representación sindical.
2. La creación de un puesto de trabajo o la modificación del complemento específico asignado al mismo exigirá la incorporación al expediente del informe-propuesta de valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias objetivas que se determinen en el correspondiente proceso de negociación. Dicho informe-propuesta será sometido al conocimiento y, en su caso, proceso de negociación con la representación sindical con carácter previo a la adaptación del acuerdo procedente por el Consejo de Administración.
3. En previsión de una adecuada clasificación profesional de los recursos humanos del Consorcio, que mediante una Ley futura establezca el paso de los trabajadores que actualmente están en el Subgrupo C2 al Subgrupo C1 de los de titulación, que permita la reclasificación definitiva de las plazas y puestos de Conductor/a Bombero/a y Cabo Bombero/a a través de los procedimientos de promoción que puedan determinarse, el CPEI procederá a la apli-

cación de un complemento adicional anual equivalente a las diferencias retributivas entre los Subgrupos C2 a C1 las categorías indicadas anteriormente absorbible por mencionado cambio de Subgrupo, así como cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder por el mismo concepto, a excepción del incremento que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos General del Estado. Dicho complemento adicional se sumará durante este periodo transitorio al complemento específico y será detraído del mismo de forma automática cuando se produzca el cambio de Subgrupo al que se ha hecho referencia, así como por cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder, a excepción de las modificaciones que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, no alterándose por tales conceptos el factor de valoración derivado del mismo de los puestos indicados.

Artículo 16. Gratificaciones y Horas extraordinarias.

1. Se regirán por la normativa vigente aplicable al personal de la Administración Local de Extremadura.
2. La organización de las guardias extraordinarias, así como los servicios públicos extraordinarios quedarán regulados en una normativa previamente negociada en Comisión Paritaria de los A.R.

Artículo 21. Anticipos.

1. Se asigna un fondo de 300.000 € para anticipos, para todos los empleados del CPEI.
2. Los funcionarios de carrera e interinos, estos últimos con antigüedad de un año en CPEI o Diputación de Badajoz o personal laboral fijo del CPEI incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo podrán solicitar y obtener del Consorcio Provincial anticipo sin intereses de hasta 4.500 € y 3.000€ respectivamente, cuya amortización se efectuará en un periodo máximo de 48 mensualidades para los funcionarios y 24 para los interinos.
3. La valoración y estudio de las solicitudes que se formulen, se realizará por la Comisión de anticipos de la Diputación en la cual participará, para la valoración de las solicitudes del personal del CPEI, un representante del Consorcio y un representante de las organizaciones sindicales con representación en el mismo.
4. A partir del 2026, se asignará otro fondo adicional de 20.000 €, destinado a anticipos para adquisición de vehículos de los empleados del CPEI, que en desempeño de su puesto de trabajo, en comisión de servicio ordenado por el Gerente, hubieran sufrido daños siendo declarados siniestro total. A tal efecto será necesario la existencia de atestado de la Guardia Civil, u órgano competente, la correspondiente valoración pericial y que no haya existido dolo, o mala fe por parte del trabajador.

Artículo 23. Características y cumplimiento de la formación.

1. La formación del personal operativo del CPEI se adecuará a los estándares de referencia establecidos en la Ley 17/2015, del Sistema Nacional de Protección Civil, promoviendo el desarrollo de competencias técnicas reconocidas oficialmente en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

En este sentido, el CPEI garantizará un sistema de formación que permita el perfeccionamiento continuo de las capacidades profesionales del personal operativo y de mando, en línea con las cualificaciones profesionales específicas del sector.

2. El diseño de los itinerarios formativos se basará en títulos oficiales de formación profesional y certificados de profesionalidad específicos del sector, cuyos detalles se desarrollan en el Anexo: Referentes Formativos para el Diseño de la Formación del Personal Operativo y de Mando del CPEI. Este anexo incluye:

- Los títulos oficiales de formación profesional relacionados.
- Los certificados de profesionalidad vigentes.
- Las cualificaciones profesionales específicas, con detalle de las unidades de competencia, módulos formativos y horas asociadas.

El CPEI se compromete a revisar y actualizar los itinerarios formativos y los contenidos de las acciones formativas en función de las modificaciones o actualizaciones normativas que afecten al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales o a los títulos y certificados oficiales vinculados. Estas actualizaciones garantizarán que la formación impartida continúe alineada con los estándares profesionales vigentes y responda a las necesidades operativas del Consorcio.

La formación que se integra en dicho anexo, debe componer un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que facilite el desarrollo de competencias, la mejora de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los/as empleados/as para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas.

El CPEI adopta el compromiso de determinar las acciones formativas que son de obligatorio curso y aquellas que quedan de elección libre por parte de estos profesionales, previa celebración de mesas de trabajo.

El CPEI, llevará a cabo una evaluación periódica de los programas formativos en materia de riesgos laborales, con el objetivo de analizar su efectividad en el desarrollo de compe-

tencias y en la mejora de las condiciones de seguridad y salud del personal. Estas evaluaciones se realizarán con carácter orientativo, a fin de proponer mejoras que refuercen los resultados esperados, respetando siempre la capacidad organizativa y los recursos disponibles de la administración.

La formación de funcionarios en prácticas, se vinculará a las Cualificaciones Profesionales reguladas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), de las cuales se extraerán los módulos formativos asociados.

La formación de nuevo ingreso y la de funcionarios en prácticas pondrá su énfasis en la práctica con el fin de proporcionar los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el/a empleado/a público/a. Además, se garantizará una inducción institucional integral que fomente el sentido de pertenencia y facilite la adaptación a la cultura organizacional, impactando positivamente en el desempeño y retención del personal.

La formación de los funcionarios en prácticas se impartirá en un horario que se ajuste a las necesidades del Consorcio en consonancia con el horario laboral de los participantes.

El Anexo mencionado anteriormente recogerá los títulos oficiales, certificados de profesionalidad y cualificaciones profesionales específicos que sirven de base para diseñar los itinerarios formativos del personal operativo y de mando del CPEI. Estos referentes formativos garantizan una capacitación adecuada y alineada con los estándares establecidos en el marco normativo vigente.

1. Formación del personal operativo:

Los itinerarios formativos dirigidos a los bomberos/as del CPEI se estructurarán en torno a los siguientes títulos oficiales y certificados de profesionalidad:

— Títulos Oficiales de Formación Profesional:

- Técnico en Emergencias y Protección Civil (RD 907/2013, de 22 de noviembre).

— Certificados de Profesionalidad vigentes:

- SEAD0111: Extinción de Incendios y Salvamento (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 650 horas.
- SEAD0211: Prevención de Incendios y Mantenimiento (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 380 horas.

- SEAD0411: Operaciones de Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 450 horas.

— Cualificaciones profesionales referentes para la formación del personal operativo del CPEI.

Cualificación Profesional	Unidad de Competencia (UC)	Módulo Formativo (MF)	Horas
SEA676_2: Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (RD 932/2020) 810 horas	UC2288_2: Prevención, extinción de incendios y emergencias	MF2288_2: Prevención, extinción de incendios y emergencias	210 h
	UC2289_2: Rescate de personas y animales	MF2289_2: Rescate de personas y animales	150 h
	UC2290_2: Prevención y contención en sucesos descontrolados	MF2290_2: Técnicas de prevención e intervención	180 h
	UC2291_2: Valoración de riesgos en instalaciones	MF2291_2: Prevención ante riesgos en edificaciones	90 h
	UC0361_2: Atención sanitaria inicial a múltiples víctimas	MF0361_2: Atención sanitaria inicial	180 h
SEA595_2: Operaciones en Incendios Forestales (RD 1031/2011) 390 horas	UC1964_2: Vigilancia y detección de incendios forestales	MF1964_2: Labores de vigilancia y detección	90 h
	UC1965_2: Extinción de incendios forestales	MF1965_2: Extinción de incendios forestales	150 h
	UC1966_2: Apoyo en contingencias en el medio natural	MF1966_2: Contingencias en el medio natural	90 h
	UC1964_2: Vigilancia y detección de incendios forestales	MF1964_2: Labores de vigilancia y detección	90 h

2. Formación para mandos operativos:

Los itinerarios formativos dirigidos a mandos intermedios y superiores del CPEI se estructurarán en torno a los siguientes títulos oficiales y certificados de profesionalidad:

— Títulos Oficiales de Formación Profesional:

- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil (RD 906/2013, de 22 de noviembre).

— Certificados de Profesionalidad vigentes:

- SEAD0311: Gestión y Coordinación en Protección Civil y Emergencias (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 620 horas.
- SEAD0511: Coordinación de Operaciones en Incendios Forestales y Apoyo a Contingencias (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 600 horas.

— Cualificaciones profesionales referentes para la formación del personal de mando del CPEI.

Cualificación Profesional	Unidad de Competencia (UC)	Módulo Formativo (MF)	Horas
SEA536_3: Gestión y Coordinación en Protección Civil (RD 1037/2011) 630 horas	UC1751_3: Planificación de emergencias	MF1751_3: Planificación de emergencias	120 h
	UC1752_3: Elaboración de catálogos de riesgos	MF1752_3: Riesgos en protección civil	150 h
	UC1753_3: Difusión de medidas preventivas	MF1753_3: Prevención de riesgos en protección civil	90 h
	UC1754_3: Intervención operativa en emergencias	MF1754_3: Intervención operativa en emergencias	180 h
	UC1755_3: Rehabilitación de zonas afectadas	MF1755_3: Rehabilitación de servicios básicos	90 h
SEA596_3: Coordinación en Incendios Forestales (RD 1037/2011) 450 horas.	UC1967_3: Organización de medios humanos y materiales	MF1967_3: Medios humanos y materiales	90 h
	UC1968_3: Planificación de operaciones en incendios forestales	MF1968_3: Control de operaciones	210 h
	UC1969_3: Apoyo a grupos operativos en el medio rural	MF1969_3: Apoyo a grupos operativos	90 h
	UC1970_2: Gestión básica de riesgos laborales	MF1970_2: Gestión de riesgos laborales	60 h

Se agrega epígrafe (*) en el artículo 28.5.a) Uniformidad a entregar en las nuevas incorporaciones, quedando intacto el resto de su contenido. Partiendo de un mínimo de 2 unidades, se entregará un número proporcional al periodo de contratación.



Se elimina la disposición transitoria tercera: Modificación del artículo 11 en el año 2023, como consecuencia de la nueva redacción del propio artículo "Jornada Laboral y descanso".

Se añade en su anexo ⁽ⁱ⁾, información y regulación relativa al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, garantizando la continuidad y reconocimiento de las competencias adquiridas.



RESOLUCIÓN de 18 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 del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de fecha 28 de enero de 2026, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura 2022-2025, en la que se establece el calendario laboral para 2026 aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio. (2026060488)

Visto el texto del Acta, de fecha 28 de enero de 2026, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura 2022-2025" (código convenio 81100092012016, publicado en DOE n.º 11, de 16 de enero de 2024), en la que se establece el calendario laboral para el año 2026 aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 18 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



ACTA DE LA REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN
DEL CALENDARIO LABORAL 2026
PARA LA PLANTILLA DE CCOO DE EXTREMADURA

En Cáceres, siendo las 09:30h del 28 de enero de 2026, se reúnen las personas que conforman la Comisión Negociadora para la negociación y acuerdo del Calendario Laboral 2026.

Están presentes:

Por la dirección de la organización:

- Pedro Sánchez Martín, Sec. Organización.
- Francisca Gómez Santos, Sec. Acción Sindical.

Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- María Teresa García López.
- María José Gutiérrez González.
- Paloma Torrado Domínguez.
- Josefa Heras Malfeitos.

I. Calendario Laboral 2026.

Se presenta la propuesta de Calendario Laboral para 2026 y tras valoración por las partes, se aprueba como figura en el Anexo I.

II. Horario general de las sedes.

Como todos los años, junto con el calendario laboral las partes acuerdan publicar el horario de las sedes que queda aprobado como figura en el Anexo II.

Acuerdo de las partes

1. Se acuerda el Calendario Laboral para 2026 que se ha recogido en primer punto del orden del día.
2. Se acuerda incluir en el Calendario Laboral para 2026 el horario de todas las sedes, recogido en el segundo punto del orden del día.
3. Se acuerda autorizar a D.^a María Berrocal Asensio para el registro y publicación del acuerdo.



Este acuerdo se refrenda con las firmas de las personas miembros de la Comisión Negociadora.

Firmas:

Pedro Sánchez Martín

Paloma Torrado Domínguez

María Teresa García López

Francisca Gómez Santos

María José Gutiérrez González

Josefa Heras Malfeitos

**ANEXO I****CALENDARIO LABORAL 2026****1. Festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2026.**

Serán festivos retribuidos y no recuperables los días fijados en el calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026 (Decreto 40/2025, de 13 de mayo; DOE n.º 94, de 19 de mayo de 2025).

Jueves, 1 de enero: Año Nuevo.

Martes, 6 de enero: Epifanía del Señor.

Jueves, 2 de abril: Jueves Santo.

Viernes, 3 de abril: Viernes Santo.

Viernes, 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.

Sábado, 15 de agosto: Asunción de la Virgen.

Martes, 8 de septiembre: Día de Extremadura.

Lunes, 12 de octubre: Fiesta Nacional.

Lunes, 2 de noviembre: lunes siguiente al día festivo 1 de noviembre, Todos los Santos.

Lunes, 7 de diciembre: lunes siguiente al día festivo 6 de diciembre, Día de la Constitución.

Martes, 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.

Viernes, 25 de diciembre: Natividad del Señor.

2. Festivos locales.

Cada localidad disfrutará de dos días festivos de carácter local, según se ha publicado en la Resolución de 15 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público el calendario laboral oficial de fiestas locales para la Comunidad Autónoma de Extremadura durante el año 2026 (DOE n.º 204, del 23 de octubre).

Días festivos de cada localidad:

Badajoz: 17 de febrero y 24 de junio.



Almendralejo: 25 de abril y 14 de agosto.

Don Benito: 6 de abril y 7 de septiembre.

Mérida: 21 de mayo y 10 de diciembre.

Zafra: 15 de mayo y 6 de octubre.

Cáceres: 23 de abril y 29 de mayo.

Navalmoral de la mata: 17 y 18 de febrero.

Plasencia: 11 y 12 de junio.

3. Festivos de convenio.

Como establece el convenio colectivo, se disfrutará como días festivos el 24 y el 31 de diciembre.

4. Jornada continua de mañana con horario de 08:00 h a 15:00 h.

Esta jornada se aplicará:

- 1) Durante el periodo estival, del 1 de junio al 15 de septiembre.
- 2) Durante los días previos a la Semana Santa, los días 30 y 31 de marzo y 1 de abril.
- 3) Durante el periodo navideño, del 21 de diciembre al 8 de enero, ambos incluidos.
- 4) Vísperas de festivos, que este año 2026 será: jueves, 30 de abril.

Se aplicará el mismo horario los días vísperas de festivos correspondientes a festivos locales que no coincidan con la Semana de Feria de la localidad.

5. Jornada reducida con horario de 09:00 h a 14:00 h.

Se disfrutará de la jornada reducida de mañana, en horario de 09:00 a 14:00 h en los días laborales de la semana de feria local.

6. Compensación de festivos en descanso semanal.

En 2026, hay un día festivo que coincide en sábado, el día 15 de agosto.

Se compensa el festivo del 15 de agosto por el día 7 de septiembre.

**ANEXO II****HORARIO GENERAL DE LAS SEDES DE CCOO DE EXTREMADURA**

SEDES	HORARIOS DE MAÑANA Y TARDE	
Mérida	Mañana	De lunes a jueves de 08:30 h a 15:00 h Viernes de 08:30 h a 14:30 h
	Tarde	De lunes a jueves de 16:30 h a 19:00 h
Badajoz	Mañana	De lunes a viernes de 08:30 h a 14:30 h
	Tarde	De lunes a jueves de 16:30 h a 19:00 h
Cáceres	Mañana	De lunes a jueves de 08:00 h a 15:00 h Viernes de 09:00 h a 14:00 h
	Tarde	De lunes a jueves de 16:00 h a 19:00 h
Plasencia	Mañana	Lunes, miércoles, jueves y viernes de 09:00 h a 14:00 h Martes de 08:30 h a 14:30 h.
	Tarde	Lunes, miércoles y jueves de 16:00 h a 19:00 h
Don Benito	Mañana	De lunes a viernes de 08:00 h a 14:30 h
	Tarde	Lunes de 16:30 h a 19:00 h.
Zafra	Mañana	Lunes, martes y miércoles de 09:00 h a 14:00 h Jueves y viernes de 09:00 h a 14:30 h
	Tarde	Lunes, martes y miércoles de 16:30 h a 19:00 h
Navalmoral de la mata	Mañana	Lunes, martes, miércoles y viernes de 09:00 h a 14:00 h Jueves de 08:30 h a 14:30 h.
	Tarde	Lunes, martes y miércoles de 16:00 h a 19:00 h



RESOLUCIÓN de 18 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 del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para el año 2025. (2026060490)

Visto el texto del Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para el año 2025 (código convenio REGCON 81000145012004), que fue suscrito con fecha 5 de septiembre de 2025, de una parte, por la Asociación empresarial ASEVEX y, de otra, por las Centrales Sindicales UGT, CSIF y CCOO.

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, 18 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS
DERIVADOS PARA EL AÑO 2025

- Preámbulo.
- Artículo 1º. Ámbito territorial.
- Artículo 2º. Ámbito funcional.
- Artículo 3º. Ámbito personal.
- Artículo 4º. Vigencia.
- Artículo 5º. Denuncia.
- Artículo 6º. Absorción y compensación.
- Artículo 7º. Contratos de trabajo.
- Artículo 8º. Promoción y ascenso.
- Artículo 9º. Periodo de prueba.
- Artículo 10º. Contrato de formación.
- Artículo 11º Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.
- Artículo 12º. Expediente de regulación de empleo.
- Artículo 13º. Traslado del personal.
- Artículo 14º. Clasificación según las funciones a desarrollar.
- Artículo 15º. Categorías profesionales.
- Artículo 16º. Definiciones profesionales.
- Artículo 17º. Jornada de trabajo.
- Artículo 18º. Calendario laboral.
- Artículo 19º. Vacaciones.
- Artículo 20º. Festivos anuales.



- Artículo 21º. Licencias.
- Artículo 21º bis. Permiso en caso de catástrofes y fenómenos meteorológicos graves conforme al artículo 37 3 g ett).
- Artículo 22º. Horas extraordinarias.
- Artículo 23º. Trabajo a turnos.
- Artículo 24º. Competencia.
- Artículo 25º. Ayuda por fallecimiento en caso de muerte por enfermedad común y accidente no laboral.
- Artículo 26º. Indemnización por accidente de trabajo.
- Artículo 27º. Paga de permanencia.
- Artículo 28º. Incapacidad temporal en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Artículo 29º.-Prevencion riesgos laborales.
- Artículo 30º. Riesgo de accidentes.
- Artículo 31º. Reconocimiento médico.
- Artículo 32º. Retribuciones.
- Artículo 33º. Salario base.
- Artículo 34º. Revisión salarial.
- Artículo 35. Antigüedad.
- Artículo 36º. Trabajo nocturno.
- Artículo 37º. Plus domingos y festivos.
- Artículo 38º. Pagas extraordinarias.
- Artículo 39º. Dietas.
- Artículo 40º. Ropa de trabajo.



- Artículo 41º. Plus de distancia.
- Artículo 42º. Plus de transportes.
- Artículo 43º. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Artículo 44º. Quebranto de moneda.
- Artículo 45º. Derechos sindicales.
- Artículo 46º. Principios de ordenación.
- Artículo 47º. Graduación de las faltas.
- Artículo 48º. Sanciones.
- Artículo 49º. Comisión paritaria.
- Artículo 50º. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.
- Artículo 51º. Unidad de lo pactado.
- Artículo 52º. Cláusula de descuelgue.
- Artículo 53º. Solución extrajudicial de conflictos.
- Artículo 54º. Medidas de igualdad y no discriminación entre mujeres, hombres.
- Artículo 55º. Medidas de igualdad y no discriminación de personas LGTBI+. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.
- Artículo 56º. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.
- Disposición adicional.

Preámbulo: El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las Centrales Sindicales UGT, CSIF y CCOO y la Asociación Empresarial ASEVEX. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

Este Convenio regula las relaciones laborales en todas aquellas empresas y sus centros de trabajo que se dediquen como actividad principal a la actividad de industrias vinícolas, alcohólicas y sus derivados. A título enunciativo:

Elaboración de vinos, crianza y explotación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas, alcoholes vínicos sea cual sea su origen, tartratos de cal, elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva.

Asimismo, quedan sujetos al presente Convenio los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como las agencias, sucursales o depósitos de otras empresas cuyas casas centrales no estén situadas en esta Comunidad. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos, cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquier otra de tipo industrial.

Artículo 3º. Ámbito personal.

Quedan vinculados por este convenio colectivo todos los trabajadores y trabajadoras del sector en el artículo anterior, tanto si son fijos, de temporada, campaña, interinos, temporales, etc., y sin distinción de sexo.

Artículo 4º. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" (D.O.E.), siendo la vigencia del mismo, desde el 1 de enero de 2025 hasta el



31 de diciembre de 2025. Excepto los conceptos económicos que tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2025 y en todo caso conforme a lo establecido en el articulado de este convenio.

Artículo 5º. Denuncia

El presente convenio entrará en vigor una vez publicado en el DOE, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.

En cualquier caso, la comisión negociadora se compromete a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo del 2026 en el mes de noviembre de 2025.

Artículo 6º. Absorción y compensación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas a su plantilla, consideradas en cómputo total anual.

CAPÍTULO II

Condiciones profesionales

Artículo 7º. Contratos de Trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador/a en un plazo máximo de quince días, y que a la firma del mismo deberá realizarse en presencia del Comité de empresa o delegado/a de personal, en caso de que lo hubiera.

En materia de contratación, será aplicable en el ámbito de este Convenio, la legislación que sea vigente.

Artículo 8º. Promoción y ascenso.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla exceptuando la de peón, se cubrirán preferentemente con las trabajadoras y los trabajadores de la misma, en igualdad de condiciones, mediante promoción interna a acordar entre Empresa y la representación legal de la plantilla.

Artículo 9º. Periodo de prueba.

El periodo de prueba será para las distintas categorías, el marcado por la siguiente escala:

- Personal Técnicos titulados: cuatro meses.
- Personal Administrativos y comerciales: dos meses.
- Resto de personal: un mes.

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

Artículo 10º. Contrato de formación.

Las Empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al personal la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo, para ello se remitirá al artículo 11 del Estatuto de los trabajadores o sus posibles modificaciones.

Artículo 11º. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Estos contratos se remitirán a previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores o sus posibles modificaciones.

Artículo 12º. Expedientes de regulación de empleo.

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a la representación de la plantilla directamente, con un mínimo de veinte días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a la representación legal de los trabajadores/as de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación acreditativa para el conocimiento de la situación por la que se produce el posible expediente de crisis, que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todo el personal trabajador dispondrá de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislaciones vigentes que regulan la materia.

**Artículo 13º. Traslado de personal.**

Los traslados de personal a otra localidad se realizarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º. Clasificación según las funciones a desarrollar.

El personal al que afecta el presente Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo 1º. Personal técnico.

Grupo 2º. Personal administrativo.

Grupo 3º. Personal comercial.

Grupo 4º. Personal de oficios.

Grupo 5º. Personal subalterno.

Artículo 15º. Categorías profesionales.

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes.

Grupo 1º. Personal técnico.

1º Jefa/e Superior.

2º Personal Técnicos titulados.

a) Con título de grado superior.

b) Con título de grado medio.

c) Con título inferior.

3º Personal Técnicos no titulados.

a) Encargada/o general de bodegas y fábricas.

b) Encargada/o de laboratorio.

c) Ayudante de laboratorio.

d) Auxiliar de laboratorio.



Grupo 2º. Personal administrativo.

1º Jefa/e superior de administración.

2º Jefa/e de primera.

3º Jefe/a de segunda.

4º Oficial de primera administrativo.

5º Oficial de segunda administrativo.

6º Auxiliar administrativo.

Grupo 3º. Personal Comercial.

1º Jefa/e superior.

2º Jefa/e de ventas.

3º Inspector/a de ventas.

4º Corredor/a en plaza.

5º Viajante.

Grupo 4º. Personal de Oficios.

Comprenden los trabajadores y las trabajadoras de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía se clasifican en.

1º Profesionales o de oficios:

a) Personal Capataz de bodega o fábrica.

b) Personal Encargado de sección o cuadrilla.

c) Conductor/a de Equipos Móviles de Trabajo

d) Oficial de primera.

e) Oficial de segunda.

f) Oficial de tercera.

g) Oficial de mantenimiento.



2º Oficios auxiliares:

a) Oficial de Primera.

b) Oficial de Segunda.

3º Personal Peón Especializado.

4º Personal Peón.

Grupo 5º. Personal Subalterno.

1º Personal de Conserjería.

2º Subalterno/a.

3º Personal de limpieza.

Artículo 16º. Definiciones Profesionales.

Serán las definiciones que vienen reguladas en el artículo 9º del Laudo Arbitral de las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras de 29 de marzo de 1996.

Se incluye dentro de los profesionales de oficio del mencionado Laudo Arbitral al personal operario de tartratos que es la persona que en la fábrica de tartrato vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos calidades y graduaciones, sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrá además, los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.

CAPÍTULO III

Jornada, horario y descanso

Artículo 17º. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todo el personal acogido a este Convenio, será de 40 horas semanales. La jornada laboral anual será de 1.792 horas.

Los trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal de dos días continuados.

Artículo 18º. Calendario Laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y la representación legal de la plantilla el calendario laboral que deberá contener como mínimo, lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

El citado calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 19º. Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional para aquellos trabajadores/as que no cumplan el año. El calendario de vacaciones se pactará en el periodo que transcurre entre los dos últimos meses del año y los dos primeros meses del año siguiente de modo que, la plantilla, tenga conocimiento de su periodo de vacaciones con dos meses de antelación a su disfrute.

Para el disfrute del periodo de vacaciones se procurará que 15 días lo sean a propuesta del trabajador/a y otros 15 a propuesta de la empresa, siempre según las necesidades de esta.

Comenzadas las vacaciones los días de Incapacidad Temporal por accidente con hospitalización no se computarán como de vacaciones, y se disfrutarán posteriormente de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En lo no previsto sobre el disfrute de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20º. Festivos anuales.

Los días festivos anuales se descansarán como norma general, dentro de la semana en que se produzcan, con independencia del descanso semanal.

Artículo 21º. Licencias.

Las personas trabajadoras avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala:



- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones anuales, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. El matrimonio cuando los contrayentes sean del mismo sexo tendrá los mismos efectos.
- b) Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos/as que se disfrutaran al final del periodo de suspensión por maternidad y paternidad.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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) 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.

En caso de familiares de tercer grado (tíos y sobrinos) un día, y dos días si es preciso un desplazamiento superior a 80 kilómetros de la localidad donde resida el trabajador.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, un día.
- f) Por matrimonio de los padres, hermanos/as o hijos/as consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la región.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica y social.
- i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social o privado, en este último caso por necesidad suficientemente acreditada. Será preciso justificante médico en el que conste la hora de la asistencia médica.
- j) Dos días al año por asuntos propios.
- k) Las personas trabajadoras tendrán permiso para acompañar a sus hijos/as a consulta médica para recibir asistencia sanitaria. Dicho permiso no será retribuido, excepto cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso, uno de ellos

tendrá permiso retribuido por dicha causa, acreditándolo en la forma que se dice en el apartado i).

- l) El permiso por cuidado del lactante se regulará por lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las personas trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute del permiso en catorce días naturales, uniéndolos al periodo de baja por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Las licencias retribuidas comenzarán a disfrutarse en el primer día hábil siguiente al hecho causante; también, a excepción de la contemplada en el apartado a) del presente artículo, no se solaparán con el descanso semanal de la persona trabajadora. No obstante, se cumplirá en todo momento con la normativa y doctrina del TS en todo lo referente a esta materia.

Artículo 21º bis. permiso en caso de catástrofes y fenómenos meteorológicos graves conforme al artículo 37 3 g ETT).

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 en los términos previstos en el artículo 47.6.

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.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

Artículo 22º. Horas extraordinarias.

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



No obstante, se realizarán aquellas que vengan motivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la Empresa o por avería que requieran reparación inmediata. Serán abonadas con un 60% más del precio de la hora ordinaria según salario bruto anual (Excluido el plus transporte) de la tabla salarial dividido entre el número de horas de la jornada anual.

Artículo 23º. Trabajo a turnos.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 24º. Competencia.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente convenio.

La misma tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio encomendado. Siendo potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, con la participación de los y las representantes legales de las personas trabajadoras y las secciones sindicales constituidas, a los cuales tendrá informados en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa.

CAPÍTULO IV**Mejoras sociales****Artículo 25º. Ayuda por fallecimiento en caso de muerte por enfermedad común y accidente no laboral.**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo concertarán una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora que cubrirá los supuestos de muerte por enfermedad común y accidente no laboral de las personas trabajadoras de la misma, por un capital de 8.000€, siendo beneficiarios de la póliza los familiares más directos del trabajador/a.

Artículo 26º. Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán a los derechos habientes de la persona fallecida y en el resto de la hipótesis prevista al propio trabajador/a, la cantidad de 30.000 €, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

Las empresas podrán suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra este riesgo, siendo el pago de la prima por cuenta de la empresa.

El presente artículo y el anterior serán de obligado cumplimiento a partir de los treinta días de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad.

Las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, y no servirán como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 27º. Paga de permanencia.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio que permanezcan al servicio de una empresa 20 años continuados y cumplan, como mínimo, 55 años de edad, percibirán una paga extraordinaria consistente en el abono de dos mensualidades del salario base.

Artículo 28º. Incapacidad Temporal en caso de Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional.

Las personas trabajadoras que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la empresa le complementará la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su sueldo, con exclusión de los pluses extrasalariales y plus tóxicos.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia hasta el cien por cien del sueldo, excluidos pluses extrasalariales y tóxicos, desde el día 21 de la baja por I.T, y hasta un máximo de los 90 días siguientes, y para los casos de cáncer desde el 7 día hasta los 18 meses siguientes.

CAPÍTULO V**Salud laboral****Artículo 29º. Prevención de Riesgos Laborales.**

En esta materia, tanto los trabajadores y trabajadoras como las empresas, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.



En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada ley, se designarán los delegados y delegadas de prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa.

Los delegados y delegadas de prevención disfrutarán para el ejercicio de su cargo de los permisos que están establecidos en la legislación vigente.

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud para todas las personas trabajadoras, de conformidad con las funciones de cada categoría profesional, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de sus respectivos puestos de trabajo:

- Exposición a las altas y bajas temperaturas generadas por elementos de trabajo.
- Alteración músculo esqueléticas.
- Manipulación manual de cargas.
- Pantalla de visualización.

En el caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o lactancia, la empresa adoptará medidas para evitar la exposición de un riesgo para su seguridad y salud, incluyendo cambio de puesto de trabajo, no realización de trabajo nocturno, o a turnos, en función de lo que se certifique por el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 30º. Riesgo de Accidente.

En caso de riesgo de accidente de trabajo, se podrá interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tome las medidas necesarias para su solución.

Artículo 31º. Reconocimiento médico.

Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año a todas las personas trabajadoras y al inicio de las relaciones de trabajo.

Estos reconocimientos médicos, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al personal laboral, deberán ser semestrales cuando el personal trabajador realice un trabajo tóxico.

Asimismo, las empresas podrán efectuar un reconocimiento ginecológico a las trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, teniendo el mismo carácter confidencial.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 32º. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y trabajador/a, así como los I.R.P.F. que según la ley corresponda, entregándose a las y los trabajadores, sean fijos, o temporales un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y trabajador/a otros relativos a la antigüedad del trabajador/a en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más I.R.P.F.

El finiquito no tendrá validez sin la firma de la representación de las personas trabajadoras o de los sindicatos firmantes del Convenio.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

SALARIALES.

- Salario Base.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus Domingos y Festivos.
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.
- Gratificaciones Extraordinarias.

EXTRASALARIALES.

- Plus de Transporte.
- Dietas.
- Horas Extraordinarias.
- Quebranto de moneda.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 33º. Salario base.

El salario base que corresponde a la persona trabajadora con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente Convenio.

Artículo 34º. Revisión Salarial

El salario será para cada una de los grupos y categorías profesionales, el que se desprende de la tabla salarial que se adjunta a este convenio como anexo I abonable a partir del 1 enero del 2025.

Artículo 35. Antigüedad.

Queda suprimido el complemento de Antigüedad, ninguna persona trabajadora devengará cantidad alguna por este concepto, a excepción de las y los trabajadores a los que se reconoció tal derecho en el I Convenio Colectivo del Sector publicado en el D.O.E. de fecha 24 de junio de 2004 a cuyos términos se remiten las partes negociadoras. La cantidad reconocida como antigüedad consolidada tendrá los mismos incrementos porcentuales que los que sufran las tablas salariales del presente convenio colectivo.

Artículo 36º. Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría profesional. Se distinguen los siguientes supuestos:

Quien trabaje dentro del periodo indicado por tiempo que no exceda de cuatro horas, percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas, entre las 22 horas y las 6 horas.

Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro, lo percibirá por el total de la jornada realizada.

De este plus se exceptúan exclusivamente aquellos trabajos que, por su naturaleza, trabajo a turnos o imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

Artículo 37. Plus de domingos y Festivos.

Plus de festivo y domingo, en los casos en que se tenga que trabajar un domingo o festivo sea en jornada ordinaria o extraordinaria la empresa abonará un plus de 30€ por jornada completa o parte proporcional.

Artículo 38. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se abonarán en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base.

Artículo 39. Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, percibirán las siguientes dietas:

- Por media dieta: 16,64 €.
- Dieta completa: 31,10 €.
- En caso de pernoctar, se abonarán los gastos a justificar.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a todo el personal cada seis meses, la ropa necesaria para desarrollar su trabajo, garantizando la libre elección, respetando la identidad sexual y/o expresión de género de la persona así como a dotarlo de botas de trabajo y guantes individuales para trabajos específicos, igualmente, al personal contratado por menos de seis meses.

Artículo 41. Plus de distancia.

El personal afectado por el presente Convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de sus respectivas empresas la cantidad de 0,26 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 kilómetros de distancia del casco urbano.

Artículo 42. Plus de Transporte.

Las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 88,04, en concepto de Plus de Transportes, que se abonará en once meses al año, y no tendrá repercusión en las Gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

Artículo 43. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

En las industrias afectadas por este Convenio se considerarán trabajos especialmente penosos, cuya retribución por las horas trabajadas será incrementada en un 25% del salario base, los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas,

así como en las instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a dos grados centígrados.

Artículo 44. Quebranto de moneda.

Los trabajadores/as y los cajeros/as que habitualmente realicen funciones de pago o cobre, cada mes percibirán por quebranto de moneda la cantidad de 27,09 €.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 45. Derechos Sindicales.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa:

1. Hasta cien trabajadores/as, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

- a) Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales para los miembros de la negociación.
- b) No habrá limitación de horas sindicales en la tramitación de expedientes de regulación de empleo, desde la presentación por parte de la empresa hasta la resolución del mismo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 46. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es el aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como las garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 47. Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.



- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucción de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa; o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en o útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.



- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se deriva perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de la empresa, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) y e) del apartado anterior, dedicado a las faltas leves.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada de trabajo o en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) del apartado dedicado a las faltas leves y f) l) y m) del apartado dedicado a las faltas graves de este mismo artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal pactado.

- j) La inobservancia de los servicios mínimos en el caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual, acoso por razón de sexo,
- ll) Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 48. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
 - a) Por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO X

Otras disposiciones

Artículo 49. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad de cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que

decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de los asistentes y, aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes de la publicación del presente Convenio en el D.O.E.

Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de ocho días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 50. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
 - d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al ponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 51. Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Vinícolas.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 52. Cláusula de descuelgue.

El contenido del presente Convenio afecta en su totalidad a todas las empresas en su ámbito funcional, territorial u personal.

No obstante, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción actual, por acuerdo entre la empresa y las personas representantes de los trabajadores/as podrá modificarse el presente convenio en las condiciones establecidas en el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de Abril de 1998) referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empre-

sarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores/ras, de otra, las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

Artículo 54. Medidas de igualdad y no discriminaciones dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Planes de igualdad.
- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Planes de igualdad.

Para las empresas que tengan 50 o más personas en plantilla se establece el deber de negociar, conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, planes que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de sexo o cualquier otra

condición o identidad sexual. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo, identidad sexual expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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

Formación y promoción profesional.

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

Ambiente laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
Artículo 48 LO 3/2007 de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La empresa dispondrá de un Protocolo interno de detección y actuación, negociado con la representación legal de la plantilla, para los casos en que, pese a las medidas preventivas adoptadas, se presente una denuncia o queja interna por parte de una persona trabajadora relacionada con acoso discriminatorio motivado por la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y las características sexuales.

Artículo 55. Medidas de igualdad y no discriminación de personas LGTBI+.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2003, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las

personas LGTBI, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Art 8, Apto 3 y 4) se contemplan las siguientes medidas específicas para el colectivo LGTBI:

- Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de orientación o identidad sexual, expresión de género, diversidad sexo genérica, tal y como establece la legislación vigente.
- Las empresas contribuirán, a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- La empresa regulará criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
- Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos

LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Artículo 56. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que "a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos", se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión...), temperatura extrema (calor, frío).
- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo...).
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, fuego, incendio...).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos>

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIS, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).
- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

**Disposición adicional.**

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que determinadas empresas tengan pactadas con sus trabajadores/as.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores y empresarios la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto su normativa como en su tabla salarial.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobase un Acuerdo Marco Estatal del Sector, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata o no, en función de lo pactado.

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio que incumplan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar, con la mayor brevedad posible, lo anulado.

Se aplicará lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.



TABLA SALARIAL AÑO 2025

GRUPO 1.º PERSONAL TÉCNICO	AÑO 2025 €/MES
Personal Técnicos Titulados	
Jefa/e superior	1.336,15
Con título superior	1.336,15
Con título medio	1.236,00
Con título inferior	1.224,89
Personal Técnicos no titulados	
Encargada/o general de bodegas y fabricas	1.213,23
Encargada/o de laboratorio	1.202,79
Ayudante de laboratorio	1.191,31
Auxiliar de laboratorio	1.184,00
GRUPO 2.º PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefa/e de administración	1.336,15
Jefa/e de primera	1.224,89
Jefa/e de segunda	1.202,79
Oficial de primera administrativo	1.191,31
Oficial de segunda administrativo	1.188,18
Auxiliar administrativo	1.184,00
GRUPO 3º PERSONAL COMERCIAL	
Jefa/e superior	1.336,15
Jefa/e de ventas	1.230,25
Inspectora/or de ventas	1.184,00
Corredor/a en plaza	1.184,00
Viajante	1.184,00



GRUPO 1.º PERSONAL TÉCNICO	AÑO 2025 €/MES
GRUPO 4.º PERSONAL DE OFICIO	
Profesionales de Oficio	
Personal Capataz de bodega o fabrica	1.202,79
Encargada/o de sección o cuadrilla	1.191,31
Conductora/or de equipos móviles	1.188,18
Oficial de primera	1.188,18
Oficial de segunda	1.186,09
Oficial de tercera	1.184,00
Oficios auxiliares	
Oficial de primera	1.188,18
Oficial de segunda	1.186,09
Personal Peones especializados	1.185,04
Personal Peones	1.184,00
GRUPO 5.º PERSONAL SUBALTERNO	
Personal Conserjería	1.184,00
Subalterno/a	1.184,00
Personal de limpieza	1.184,00



RESOLUCIÓN de 19 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 V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Subús Grupo de Transporte, SL, para su centro de trabajo de Cáceres. (2026060491)

Visto el texto del V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Subús Grupo de Transporte, SL, para su centro de trabajo de Cáceres (código de convenio 10100041012015), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 4 de febrero de 2026, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 19 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
"SUBUS GRUPO DE TRANSPORTE, SL"

Reunidos los representantes legales de la empresa y de las personas trabajadoras, cuya capacidad y legitimación han sido recíprocamente reconocidas de conformidad con cuanto dispone el ordenamiento vigente y de manera especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de las personas trabajadoras, han acordado y aprobado el siguiente texto articulado:

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa "Subús Grupo de Transporte, SL", en su centro de trabajo de Cáceres.

Este Convenio se concierta entre la parte empresarial y los representantes de las personas trabajadoras asesorados por los sindicatos CSIF y UGT.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027.

Cualquiera de las partes intervinientes de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio podrá denunciarlo por escrito dentro del último mes anterior a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el Convenio por cualquiera de las partes, este mantendrá su vigencia en todo su articulado normativo hasta la consecución de un nuevo acuerdo entre las partes.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad de alguno de los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad cuando la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que, por acuerdos o pactos anteriores a esta fecha, sean considerados en su conjunto anual como condiciones más beneficiosas a favor las personas trabajadoras.

Artículo 5. Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigentes y en el laudo arbitral sustitutivo de la ordenanza laboral de las empresas de transporte de viajeros por carretera publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001 o norma que lo sustituya y el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por seis miembros, tres designados por la representación social y tres por la representación empresarial. Dicha comisión adoptará sus decisiones por mayoría de votos.

Las funciones serán, por una parte, las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio Colectivo, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados; a tales efectos la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la solicitud motivada por una de las partes, debiendo pronunciarse en el plazo de 6 días hábiles, y de adoptarse acuerdo, este lo será por mayoría de votos.

En caso de que la Comisión Paritaria no lograra alcanzar un acuerdo se acudiría de forma obligatoria a la conciliación, mediación o arbitraje que especifica el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de Extremadura, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 7. Contratos.**

Toda contratación de personal se ajustará en todo momento a las disposiciones legales vigentes.

Se facilitará una copia de cada contrato a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 8. Contratos temporales.

A efectos de establecer la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, se atenderá a lo dispuesto al efecto en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres, vigente en cada momento.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El periodo de prueba será el que en cada momento establezcan las disposiciones legales de aplicación para cada una de las categorías profesionales.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta (40) horas efectivas de trabajo semanales para todas las personas trabajadoras que tengan jornada continuada o partida. El cómputo de horas y descansos será bimestral, si bien el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de nueve diarias respetándose en todo caso el descanso legal entre jornadas.

La jornada mínima diaria será de cinco (5) horas para los servicios especiales y de seis (6) horas para el resto de los servicios.

Cuando, de forma justificada, se deba relevar a un trabajador antes de la finalización de su jornada, al trabajador sustituto se le abonarán las horas trabajadas como extraordinarias, siempre que el referido turno de trabajo no supere las cinco (5) horas de trabajo efectivo dicho día, aun cuando no se rebasen las horas ordinarias establecidas bimestralmente, evitando en todo caso, computarlas también como horas de trabajo ordinario. Si la sustitución supera las cinco (5) horas de trabajo efectivo, se considerará jornada ordinaria y se tratará conforme al resto de las modificaciones de la previsión de libranzas. En ambos supuestos, se abonará el Plus Disponibilidad previsto en el artículo 11, siempre que la sustitución implique modificación del descanso de las personas trabajadoras ese día.

En la jornada partida mediarán como mínimo una (1) hora y como máximo cuatro (4) horas, con una única interrupción de jornada salvo que el servicio requiera por su propia naturaleza de un tratamiento distinto a este respecto. El tiempo de tal interrupción no podrá computarse como descanso semanal ni como descanso entre jornadas.

A partir del 1 de Enero de 2.026, en los servicios especiales de traslado de viajeros al Recinto Ferial que se realicen de forma partida, las horas en las que el servicio permanezca interrumpido se abonarán a razón de quince euros (15€) por hora, siempre que dichas horas no se computen como horas de trabajo efectivo ni como cualquier otro tipo de jornada.

En cualquier caso, se respetarán los servicios pactados con anterioridad a la firma del presente convenio, estando la empresa obligada si surgieran servicios susceptibles de ampliación de la interrupción o número de interrupciones de la jornada a tratar los mismos antes de su implantación con el Comité de Empresa.

Artículo 11. Descansos semanales.

El disfrute de los descansos semanales se efectuará de forma rotativa entre el personal de movimiento, del mismo modo que los días festivos, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Dicho disfrute será equitativo en su número en lo que se refiere al disfrute de descansos en sábados, domingos y festivos. Se facilitará copia de los cuadrantes a los miembros del Comité de Empresa para que puedan verificar dicha rotatividad y equidad en los descansos.

En orden a la regularización de la jornada bimestral, se realizará una previsión del cuadrante mensual, que se hará pública para toda la plantilla de conductores con una antelación de 10 días al inicio del periodo a exponer. Esta previsión podrá ser modificada por la Empresa para cubrir las incidencias que se vayan produciendo, así como por razones técnicas u organizativas, garantizando en la medida de lo posible un disfrute equitativo de los descansos entre todos los conductores.

A partir del 1 de enero de 2026, se establece un Plus de Disponibilidad, que retribuirá la supresión de los descansos en días laborables distintos de sábado, domingo o festivo, una vez publicado el cuadrante. Dicho plus se abonará a razón de treinta y cinco euros (35 €) por cada día de descanso suprimido en 2026, y cuarenta euros (40 €) por cada día en 2027.

Cuando por necesidades del servicio a algún trabajador se le cambie la libranza asignada en sábado con menos de 10 días de antelación, solo podrá compensarse con otra libranza del mismo tipo de día en el plazo bimestral correspondiente. Si no fuera posible realizar la compensación en el periodo antes referido, se compensará económicamente al trabajador abonándole las horas trabajadas como extraordinarias más la cantidad del importe fijado en el artículo 18 del Convenio.

Cuando por necesidades del servicio a algún trabajador se le cambie la libranza asignada en domingo o festivo con menos de 10 días de antelación, solo podrá compensarse con otra libranza del mismo tipo de día en el plazo bimestral correspondiente. Si no fuera posible realizar la compensación en el periodo antes referido, se compensará económicamente al trabajador abonándole las horas trabajadas como extraordinarias más el doble de la cantidad establecida en el artículo 18 del Convenio.

**Artículo 12. Líneas y turnos.**

Los conductores perceptores que a fecha de la entrada en vigor del presente convenio tuvieran contrato de trabajo en vigor continuarán prestando servicios en la línea y turno que hubieren consolidado.

En el supuesto de que haya líneas o turnos libres, se asignarán por antigüedad entre las personas trabajadoras que las soliciten. No podrán pedir un turno o línea libre las personas trabajadoras a los que se les haya asignado otra línea o turno fijo en el año inmediatamente anterior a la fecha de publicación de la línea o turno libre, salvo que la línea o turno inicialmente asignado haya sufrido una modificación en el referido periodo. En el caso de que dos o más solicitantes de un turno tengan la misma antigüedad, tendrá preferencia el corre-turnos sobre las personas trabajadoras que tenga línea asignada. Y si dos las personas trabajadoras se encuentran en la misma situación tendrá preferencia el que más días haya trabajado en la empresa. En caso de que coincidan todas las condiciones se adjudicará por sorteo.

No obstante, de forma excepcional y por necesidades puntuales del servicio podrá asignarse a un conductor perceptor a otra línea o turno distinto del consolidado, volviendo a ocupar su turno y línea cuando dicha necesidad desaparezca.

En caso de que la modificación sea permanente, la misma deberá ser comunicada con anterioridad a su implantación a la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo esta emitir informe de carácter no vinculante que será tenido en cuenta por la empresa.

La supresión de un turno, por la razón que fuere, tanto si la misma se produce durante determinados días, como si dicha supresión es definitiva, supondrá que las personas trabajadoras afectado por la supresión de un turno prestará su servicio en la línea y turno que designe la Empresa, siempre que dicha recolocación sea posible, hasta que su turno vuelva a realizarse o hasta que solicite otro turno libre y éste le sea adjudicado por antigüedad.

En caso de que no sea posible la recolocación las personas trabajadoras, previa a la adopción por parte de la Empresa de la medida extintiva que en su caso pudiera corresponder, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo a fin de estudiar la existencia de posibles alternativas a dicha medida.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras de Subús Grupo de Transporte, SL, se encontrarán exentos de ser afectados por una posible movilidad geográfica, salvo acuerdo en contrario.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 14. Salarios.

Se acuerda un incremento progresivo del Salario Base, aplicable exclusivamente a este concepto, en las siguientes cuantías:

- 2025: 1,5 € diarios.
- 2026: 2,5 € diarios adicionales sobre el Salario Base vigente en ese momento.
- 2027: 4 € diarios adicionales sobre el Salario Base vigente en ese momento.

El incremento correspondiente al año 2025 se reflejará en la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

En consecuencia, se modifican las tablas salariales, quedando recogidas en los anexos I a IX del Convenio.

Las retribuciones devengadas se harán efectivas por mensualidades vencidas y con referencia a la situación y derecho del personal al servicio de la Empresa en los cinco primeros días hábiles del mes siguiente.

Estas retribuciones lo serán con independencia del número de horas ordinarias realizadas en el mes que corresponda dentro del cómputo establecido.

Artículo 15. Antigüedad.

Con la firma del presente Convenio, desaparece el complemento de antigüedad, quedando reconocidos los importes que tuvieran y vinieran percibiendo las personas trabajadoras a nivel individual más el 50 por ciento de la antigüedad devengada a fecha 31 de diciembre de 2014, tomando únicamente en consideración las anualidades completas devengadas.

El importe que resulte de lo anterior será retribuido bajo el concepto de "plus antigüedad consolidada", el cual no estará sometido a futuros incrementos salariales.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y Navidad, así como de marzo, se abonarán a razón de 30 días, incluyendo los conceptos de salario base más antigüedad consolidada, en su caso, haciéndose efectivas en la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre. A partir del 1 de



enero de 2027, dichas pagas extraordinarias incluirán el concepto Plus Convenio en su integridad, excepto en la Paga Asistencial.

Se mantiene en los mismos términos del anterior convenio el devengo de la Paga Asistencial abonable a toda la plantilla anualmente en la nómina de septiembre, por un importe de novecientos euros (900 €), incrementándose dicho importe a partir del 1 de enero de 2027 hasta mil doscientos euros (1.200 €).

Artículo 17. Nocturnidad.

Retribuye la prestación de servicios realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana mediante un plus por el importe reflejado en el anexo II.

Las horas trabajadas en el periodo nocturno en los servicios especiales de traslado de viajeros al recinto ferial durante la semana de Ferias de San Fernando se abonará mediante el complemento "Nocturnidad Ferias" por el importe que aparece reflejado en el anexo II.

Asimismo, se establece un "Plus Especial Ferial" para los servicios especiales (no ordinarios) de traslado de viajeros al Recinto Ferial y servicios especiales íntegramente nocturnos. Este plus se incrementará hasta doce euros (12 €) por hora a partir del 1 de enero de 2026 (anexo V).

Cada uno de los pluses anteriores se abonará por hora efectivamente trabajada o de forma proporcional a la misma.

Artículo 18. Trabajo en domingos y festivos.

El personal que trabaje en domingos y festivos, y con independencia del descanso semanal, percibirá la cantidad establecida en el anexo I.

Esta cantidad será abonada en su totalidad cuando al menos 5 horas de la jornada de trabajo efectivo se desarrolle en domingo o festivo. En el caso de que el tiempo efectivo de trabajo que se desarrolle en domingo o festivo fuera inferior a 5 horas, se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19. Plus de percepción.

Los conductores en la empresa serán conductores perceptores, figurando entre sus obligaciones las de conducir y expender cualquier tipo de título de transporte, percibiendo el importe autorizado en cada momento. Como compensación recibirán un plus de percepción por cada día trabajado por el importe que se detalla en la tabla salarial del presente convenio del anexo I.

Artículo 20. Plus convenio.

Se establece un Plus Convenio mensual cuyo importe figura en la tabla salarial adjunta al presente convenio como anexo I.

Artículo 21. Quebranto de moneda.

Se abonará a conductores-perceptores y al personal que asiduamente maneje dinero la cantidad fija que se refleja en el anexo I, a la cual se adicionará la diferencia individual que resulte del cálculo medio del importe percibido por este concepto en los tres meses anteriores a la firma del I Convenio Colectivo de la Empresa Subús Grupo de Transporte, actualizada de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final.

Este plus será abonado en un máximo de doce mensualidades durante un año.

En el caso de que al conductor le sea sustraída la recaudación se distinguirán dos tipos de situaciones en las que la Empresa se hará cargo de todo o parte de la cantidad sustraída:

1. Si la sustracción se produce como consecuencia de intimidación, la Empresa reintegrará al trabajador el importe que demuestre le ha sido sustraído, que no podrá exceder de la cantidad recaudada hasta el momento de la sustracción, más el importe del cambio facilitado por la Empresa.
2. En el caso de que sea sustraída la recaudación por ausentarse el conductor del puesto de conducción, el reintegro de lo sustraído quedará sujeto a la concurrencia de las siguientes circunstancias:
 - a) El abandono del puesto de conducción debe ser totalmente justificado.
 - b) El conductor debe haber puesto todos los medios a su alcance para evitar la sustracción, antes de abandonar el autobús.
 - c) Solo será reintegrado el importe que corresponda a las cantidades sustraídas en monedas, puesto que los billetes deberá llevarlos siempre consigo el conductor.
 - d) En ningún caso, se reintegrará cantidad superior a 100,00 euros cuando la sustracción se produzca por la ausencia del conductor del puesto de conducción.

En ambos tipos de situaciones el reintegro de las cantidades correspondientes se realizará por la empresa al trabajador previa denuncia ante la autoridad competente, de la que las personas trabajadoras entregarán copia a la empresa. El conductor deberá prestar toda su colaboración a la autoridad y a la empresa con el fin de recuperar lo sustraído y averiguar



la identificación del autor o autores de la sustracción, ofreciendo, siempre que sea posible, testigos directos de lo sucedido; pues, de no hacerlo así, perderá el derecho al reintegro por la empresa de las cantidades que correspondan.

Artículo 22. Toma y deje del servicio. Descanso en jornada continuada.

La jornada de trabajo comenzará a contar en la cabecera de línea, cuando empieza el primer servicio y terminará en el mismo lugar cuando realice el último. Asimismo, dada la naturaleza del servicio público que se presta, la jornada no se interrumpirá para tomar el bocadillo. Como compensación de ambos conceptos, es decir, del tiempo que el conductor invierte en el toma y deje del servicio y actividades complementarias a éste y de los 20 minutos de descanso en jornada continuada, se establece un plus que se denominará Toma y Deje del Servicio, consistente en una cantidad reflejada en el anexo I en jornada continuada por los 75 minutos de los cuales 10 serán para relevo en turno.

Entre las citadas actividades complementarias se encontrará la limpieza externa del vehículo, la cual se efectuará mediante el túnel de lavado, quedando los conductores exentos de realizar otras labores de limpieza una vez finalizado el servicio.

Asimismo, se establece un plus de toma y deje especial para los turnos de mañana y refuerzos de la línea del Campus Universitario que se retiran a mediodía y cuyos conductores tienen que llevar el autobús a las cocheras, consistente en la cantidad que se detalla en el anexo I en jornada continuada por los 100 minutos, de los cuales 20 serán para retribuir el descanso en jornada continuada.

Artículo 23. Plus refuerzos.

En los servicios de refuerzo de la línea del Campus Universitario, dadas las especiales características de su prestación, se percibirá un plus por día efectivamente trabajado cuyo importe se establece en el anexo III.

Artículo 24. Plus guardias.

Las guardias realizadas por el personal de Taller los sábados serán abonadas mediante la cantidad fijada en el anexo III, la cual se incrementará en un 80% cuando las guardias coincidan en domingo o festivo por cuanto en dichos días se presta servicios a jornada completa.

Artículo 25. Plus conducción.

Se establece para los lavacoches este complemento, cuyo importe aparece reflejado en el anexo I, que será abonado a aquellos las personas trabajadoras que ostenten esta categoría profesional siempre que posean el permiso que les habilite para conducir cualquiera de los autobuses de la Empresa dentro y fuera de sus instalaciones.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Las horas que pudieran realizarse excediendo la jornada bimestral pactada, se abonarán con el importe que aparece en el anexo I o compensarán por tiempo de descanso cuando se trate de una jornada completa de acuerdo a la legislación vigente, procurando ambas partes la reducción al máximo de las mismas a fin de favorecer la creación de empleo.

Las horas extraordinarias se repartirán equitativamente entre las personas trabajadoras que las soliciten, dentro de su especialidad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

CAPÍTULO IV**Permisos y situaciones****Artículo 27. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todo el personal de la empresa cualquiera que sea su antigüedad en la misma. Tendrán el carácter de máximas y en ningún caso podrán ser rebasadas. Las vacaciones se abonarán incluyendo los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, quebranto de moneda y, en su caso, el complemento por antigüedad consolidada. Asimismo, se acuerda retribuir en vacaciones el plus de toma y deje así como el plus perceptor, a razón de 20 unidades respectivamente. Esto es, las personas trabajadoras percibirán el disfrute de su periodo vacacional de 30 días el importe correspondiente a 20 unidades del plus de toma y deje, así como 20 unidades del plus perceptor o, en caso de finalización del contrato antes del año natural, la parte proporcional de los mismos. De igual modo, en caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, los citados pluses se abonarán en proporción a los días disfrutados en cada periodo.

Adicionalmente, las personas trabajadoras percibirán como retribución de sus vacaciones anuales, la media de lo que hayan percibido por los complementos de "festivos y domingos" previsto en el artículo 18, "nocturnidad" previsto en el artículo 17, "refuerzo" previsto en el artículo 23 y "toma y deje especial" previsto en el artículo 22 (la diferencia entre este y el importe correspondiente a 20 unidades del plus toma y deje ordinario).

Dicha medida se calculará de conformidad a la siguiente fórmula:

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales indicados en el párrafo anterior, del año en curso que haya percibido cada trabajador.
- b) Dividir esta cantidad entre 365 días y multiplicarlo por los 30 días de vacaciones fijados en el Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.



El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que las personas trabajadoras cesaran en la Empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará en el correspondiente recibo de finiquito.

Los calendarios de vacaciones anuales se confeccionarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, en diciembre del año anterior. El periodo de vacaciones para el personal fijo de la empresa se disfrutará a lo largo del año pudiendo ser fraccionadas en dos periodos. Si fueran fraccionadas, al menos uno de los periodos será disfrutado en los meses de julio o agosto.

Cuando se efectúe un cambio de vacaciones entre dos conductores, permanecerán en su turno sin cambio de puesto, siendo el conductor encargado de la sustitución el que se adapte al puesto vacante, siempre y cuando se avise con más de tres meses de antelación el cambio de vacaciones.

Artículo 28. Licencias y permisos.

El régimen de licencias retribuidas será el previsto en el artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras, junto con los permisos adicionales que se establecen en este convenio. En todo caso, los permisos recogidos en este artículo y los previstos en el Estatuto se irán adaptando a la redacción vigente del citado artículo 37, que prevalecerá sobre cualquier disposición convencional.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo teniendo derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante los periodos siguientes: Permisos adicionales y mejoras sobre el artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras:

a) Matrimonio / unión de hecho: Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma o en cualquier otro Registro público oficial de uniones de hecho, siempre que ambas situaciones queden debidamente acreditadas. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

b) Nacimiento de hijo / enfermedad grave de familiar, se remite al estatuto.

b1) En caso de fallecimiento de familiares de primer, el permiso será de tres (3) días. En caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos (2) días.

Cuando, con motivo del fallecimiento, el trabajador deba realizar desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro (4) días y, en caso de que dicho desplazamiento sea fuera de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el permiso será de cinco (5) días naturales ininterrumpidos, siempre que durante dicho período perdure la causa del motivo del permiso.

El disfrute de los días de permiso retribuido contemplados en este apartado b) y b1) se iniciará siempre el día del hecho causante. En caso de que las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios en el momento del hecho causante, ese día será considerado como el inicio del permiso retribuido y el tiempo trabajado será computado como tal.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Dos días por boda, bautizo o comunión de familiar de 1º grado, los días los elige las personas trabajadoras entre los 3 anteriores y posteriores al evento.

e) En caso de boda, bautizo o comunión de un hermano o hermano político, la empresa cambiará el día libre a las personas trabajadoras, al objeto de que pueda asistir al acto, siempre y cuando lo advierta con tres días de antelación.

A efectos del disfrute de los días de licencia previstos en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, los mismos no serán absorbidos por aquellos días de descanso planificado coincidentes en el periodo solicitado.

Los días de licencia anteriormente relacionados se computarán a efectos del cálculo de jornada mensual como 8 horas cada día.

Cuando a algún trabajador se le conceda algún día por causas particulares, se le cambiará el día libre siempre que no sea sábado, domingo o festivo, salvo que las personas trabajadoras prefieran que se le descuente y en su caso se le descontará por la naturaleza de ese día.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral en los siguientes supuestos:

a) En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la persona trabajadora podrá optar voluntariamente por la acumulación de las horas de lactancia en un total de catorce (14) días naturales, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y, preferentemente, inmediatamente a continuación del disfrute del permiso de nacimiento.



Este permiso constituye un derecho individual de cada progenitor. No obstante, cuando ambos progenitores presten servicios en la empresa, su disfrute simultáneo se ajustará a lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese su contrato de trabajo o solicitase una excedencia antes de que el hijo cumpla los nueve meses, y hubiera disfrutado de forma anticipada la acumulación del permiso de lactancia, la empresa podrá descontar de la liquidación final la parte proporcional correspondiente a los días no consolidados.

- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a elegir un máximo de 3 días de libranza anuales a cargo las personas trabajadoras que no afectará el cómputo de la jornada. Estos días serán recuperados por las personas trabajadoras en el plazo de un año a contar desde la fecha de su disfrute en el día que designe la Empresa, no siendo compensables en sábado, domingo o festivo.

El disfrute de dichos permisos queda condicionado a la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- Las personas trabajadoras habrá de comunicar la fecha de su disfrute con al menos tres días de antelación sobre la fecha tope de publicación del cuadrante.
- Quedan excluidos como periodos hábiles para el disfrute de dichos días los meses de julio y agosto, todos los sábados, domingos y festivos del año, la semana de las Ferias de San Fernando en Cáceres y los días 24 y 31 de diciembre.
- Para la sección de conductores, no podrán concederse a más de tres las personas trabajadoras por día y en el periodo comprendido entre los días 15 de diciembre a 15 de enero no podrán concederse más de un día por trabajador.

Para el resto de las secciones o departamentos de la Empresa, solo se concederá a un único trabajador por cada día quedando supeditada dicha concesión a que el resto de las personas trabajadoras de la sección o departamento correspondiente se encuentre prestando servicios el citado día.

- La adjudicación de los días se realizará por orden de petición. En el caso de que a alguna persona trabajadora no se le pudieran conceder los días solicitados tendrá preferencia en la adjudicación para la posterior petición.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días retribuidos de asuntos propios, quedando su disfrute condicionado a la concurrencia de las circunstancias previstas en el

apartado 2 b), excepto el plazo de antelación mínimo para solicitarlos que será de dos semanas sobre la fecha de disfrute.

Artículo 29. Excedencia.

Todo trabajador fijo en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acogerse a una excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o equivalente en parejas de hecho legalmente registradas, que por razones de un accidente y/o enfermedad no puedan valerse por sí mismas siempre que éstas no desarrollen actividad retribuida. Dicha excedencia está sujeta a los siguientes requisitos:

1. La duración máxima de la excedencia no podrá ser superior a dos años.
2. En el caso de que se contrate a otro trabajador para cubrir el periodo de excedencia, las partes manifiestan que la modalidad contractual a utilizar será el contrato de interinidad el cual quedara automáticamente extinguido en el caso de que por parte de las personas trabajadoras en excedencia se solicite su reincorporación.
3. Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
4. Durante este periodo, las personas trabajadoras no deberán prestar servicios para la empresa cesando por parte de ésta la obligación de abonar el salario correspondiente.
5. Las personas trabajadoras no podrá realizar durante este periodo servicios retribuidos por cuenta ajena o propia.
6. Las personas trabajadoras tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y a reincorporarse al mismo centro en las mismas circunstancias y condiciones.

Artículo 30. Excedencia voluntaria especial.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, que no requerirá justificación del motivo por el cual se solicita, para la que deberán observarse los siguientes requisitos:

1. Su duración mínima será de tres meses y máxima de dos años.

2. Deberá ser solicitada con mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista, pudiendo ser inferior en caso de acuerdo entre las partes.
3. Salvo acuerdo en contrario, esta excedencia especial sólo podrá disfrutarse una vez cada dos años.

CAPÍTULO V

Derechos sociales

Artículo 31. Incapacidad temporal.

Las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios y la mayor carga de trabajo que ocasiona al resto de las personas trabajadoras. Por ello, las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su prevención supone, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras, y de otra, un aumento de la presencia de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo.

En base a estas consideraciones, los tres primeros días en que las personas trabajadoras se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por contingencia común o accidente no laboral la Empresa abonará el 100% del salario base, plus convenio y, en su caso, antigüedad consolidada.

Asimismo, a partir de los 10 días de la baja por contingencia común o accidente no laboral y durante un periodo no superior a 9 meses, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social con el importe mensual de 208,34 euros (prorrateándose por días los periodos inferiores al mes).

En el caso de que la contingencia sea profesional, la empresa complementará el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja, incluido el accidente que se produzca "in itinere".

Para los casos de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales la empresa abonará el 100% de las pagas extras.

Artículo 32. Indemnización derivada de accidente de trabajo.

En los casos de accidentes laborales que produzcan el fallecimiento de las personas trabajadoras, la empresa abonará la cantidad de 39.161,82 euros a sus herederos.

Si del accidente de trabajo se deriva su invalidez permanente total o absoluta, la empresa abonará la cantidad de 54.826,50 euros.

A estos efectos la empresa suscribirá póliza que cubra los riesgos que se contraen en este artículo, en referencia a incapacidad profesional.

Artículo 33. Retirada del permiso de conducción.

Cuando a un conductor le sea retirado el permiso de conducción por parte de la autoridad competente, la empresa abonará el salario que viniera percibiendo en el momento de la retirada del permiso, empleándolo en otro puesto, siempre que reúna las siguientes condiciones:

- Que la retirada del permiso se haya producido en el desempeño de sus funciones laborales con un vehículo de la empresa o en el desplazamiento al centro de trabajo o viceversa.
- Que la retirada del permiso de conducción no sea por tiempo superior a un año.
- Que las personas trabajadoras se obliguen a realizar las funciones propias del puesto de trabajo que se le asigne. En caso de que las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios en la Empresa con un contrato temporal, la asignación del nuevo puesto no afectará a su finalización, extinguiéndose la relación contractual en la fecha prevista en dicho contrato.
- Que en el caso de que la retirada del permiso se produzca por la pérdida de todos los puntos, las personas trabajadoras deberán acreditar debidamente que al menos el 50% se han perdido encontrándose prestando servicios para la Empresa o se produzca in itinere.
- Que el conductor ponga toda la voluntad y medios a su alcance para recuperar el permiso a la mayor brevedad, siempre que ello sea posible.

Cuando no se produzca alguno de los requisitos anteriores, el conductor podrá solicitar el disfrute de las vacaciones anuales cuando el permiso sea retirado por un tiempo igual o inferior a un mes.

Quedará excluido de los anteriores beneficios el conductor que fuera privado del permiso de conducción de forma reincidente o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas; en este caso dicha privación dará lugar a la extinción de la relación laboral con la empresa.

**Artículo 34. Premio de fidelidad.**

A partir de la firma del presente Convenio, las personas trabajadoras que soliciten cesar en la Empresa voluntariamente entre los 63 y los 67 años de edad, inclusive, y ostenten una antigüedad en la Empresa de al menos 15 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidos de acuerdo con la siguiente escala:

63 años: 5 meses de vacaciones.

64 años: 4 meses de vacaciones.

65 años: 3 meses de vacaciones.

66 años: 2 meses de vacaciones.

67 años: 1 mes de vacaciones.

Las personas trabajadoras, para causar derecho al premio de fidelidad, habrá de comunicar por escrito su decisión a la empresa con al menos un plazo de dos meses de antelación a la fecha en la que decida cesar voluntariamente en la misma.

La Empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de fidelidad de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

Artículo 35. Pases.

La empresa facilitará pases gratuitos al cónyuge o pareja de hecho e hijos de las personas trabajadoras que convivan con él, previa presentación del certificado de convivencia, expedido por el organismo competente. En el caso de las parejas de hecho deberán aportar un certificado de estar registrado como "pareja de hecho" en el Organismo Oficial correspondiente.

Las personas trabajadoras que se hayan jubilado en la empresa concesionaria prestando servicios en Cáceres, tendrán acceso gratuito al servicio mediante un carnet realizado por la empresa con la conformidad del Excmo. Ayuntamiento.

Las personas trabajadoras que se hayan jubilado del servicio de autobuses urbanos de Cáceres, entendiendo por jubilación, todas las situaciones enmarcada en jubilación parcial, anticipada, cese en la empresa por las causas de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez; así como al cónyuge o pareja de hecho e hijo a cargo, tendrán acceso gratuito al servicio mediante un carné expedido por la empresa y con la conformidad del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres. Lo dispuesto en este último párrafo entrará en vigor cuando sea formalmente aprobado y asumido por el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 36. Formación profesional.

Las partes firmantes del convenio, a través de su comisión paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas con el objeto de programar cursos y actividades formativas dirigidas al reciclaje y formación de las personas trabajadoras de la empresa.

Estos cursos tendrán como finalidad dar la cualificación adecuada a las personas trabajadoras, así como la captación y aprendizaje de nuevas tecnologías.

La comisión paritaria se reunirá una vez firmado el convenio para analizar las necesidades más urgentes de la empresa y estudiar los cursos a impartir, así como la financiación de éstos.

Por los miembros de la comisión paritaria se formará una comisión de seguimiento en la que tendrán participación los agentes sociales firmantes.

Artículo 37. Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

A los efectos de formación para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP):

- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, esta formación se realizará durante la jornada laboral, en el centro de formación, en las jornadas y en el horario que designe la empresa. Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- La retribución variable que percibirá las personas trabajadoras por cada día de formación será el Plus Perceptor y el Toma y Deje, y se computarán por cada jornada las horas efectivamente empleadas en la formación.
- La asistencia a las jornadas de formación en las fechas u horarios establecidos por la empresa será obligatoria.
- La inasistencia a una jornada de formación, o el incumplimiento de los plazos y normas establecidas por la Empresa para su organización, podrán suponer la pérdida del derecho a recibir esta formación, salvo que se acredite una causa razonablemente justificada.
- En cualquier caso, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la obtención y renovación del CAP, necesario para el ejercicio de la profesión de conductor de transporte de viajeros, es responsabilidad y competencia de las personas trabajadoras.



- El conductor que por cualquier causa no tuviera en vigor el CAP, verá suspendido su contrato de trabajo hasta su renovación.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 38. Seguridad e higiene.

Será de aplicación la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo.

Los talleres de la empresa deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene de las ordenanzas vigentes. A las personas trabajadoras de lavacoches y talleres se les proporcionará el equipo necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, en las condiciones óptimas de salubridad y seguridad.

Artículo 39. Uniformes.

Los conductores perceptores, inspectores y cobradores que ejerzan dicha función percibirán cada dos años un uniforme consistente en las siguientes prendas:

- Una corbata.
- Un jersey.
- Una cazadora o un chaquetón, a elección de las personas trabajadoras.
- Cinco camisas (dos de verano y tres de invierno).
- Cuatro pantalones (dos de verano y dos de invierno).
- Un par de botas de agua para los lavacoches y normales para el personal de taller.
- Un chaleco de invierno para el personal de taller.
- Un mono para el personal de taller cada seis meses.

La entrega de la cazadora para el personal al que ya se le haya entregado en otras ocasiones, podrá ser sustituida por la entrega de un jersey más y de una camisa de verano más a elección las personas trabajadoras, que deberá comunicar dicha elección de forma irrevocable cuando se le soliciten las tallas.



El periodo en el que las personas trabajadoras deberán llevar necesariamente corbata y uniforme de invierno será del 1 de octubre al 1 de mayo. Este periodo podrá ampliarse o reducirse por la Empresa cuando la situación meteorológica así lo aconseje.

Asimismo, para el personal de taller se entregará cada dos años, dos pantalones de verano y dos polos o camisetas.

Las personas trabajadoras podrán llevar prendas de abrigo independientes de las facilitadas por la empresa, siempre que estén fuera del horario de prestación de servicio.

Uniformidad por puntos: Dada la novedad que supone esta nueva operativa, ambas partes convienen que el sistema se establece de forma provisional, en modo de pruebas. Si transcurridos dos entregas desde la primera realizada por este método, la empresa o los representantes de las personas trabajadoras no son conformes con la evolución de este sistema de entrega de uniformidad, cualquiera de las dos partes podrá exigir la vuelta al sistema empleado hasta ahora.

Acogerse a la entrega de uniformidad por puntos será voluntario para las personas trabajadoras, siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- Resulta imprescindible un compromiso de las personas trabajadoras de emplear siempre prendas que no se encuentren deterioradas ni manchadas.
- Las personas trabajadoras deberá disponer de un número mínimo de, al menos dos prendas de cada tipo, exceptuando la cazadora y el parka que serán al menos una.
- En la tabla adjunta, se establecen un número mínimo de algunas prendas que las personas trabajadoras debe solicitar en todo caso, así como el número máximo de prendas que se le podrán entregar de cada tipo en cada entrega bianual.
- Cada trabajador podrá disponer en la entrega bianual de un máximo de 176 puntos, más Los puntos que no se hayan consumido de la entrega inmediatamente anterior, hasta un máximo de 250 puntos.
- No se podrán utilizar prendas con una antigüedad superior a 6 años, salvo cazadoras o parkas siempre que lleven el logo de empresa y ayuntamiento. Especialmente a partir de la siguiente entrega no se podrán volver a usar las camisas blancas de verano”.



UNIFORMIDAD POR PUNTOS PERSONAL DE CONDUCCIÓN E INSPECCIÓN					
PRENDAS	N.º	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	N.º MÍNIMO	N.º MÁXIMO
Camisa de verano	2	10	20	1	4
Camisa de invierno	3	11	33	1	4
Jersey	1	12	12	0	2
Pantalón verano	2	19	38	1	4
Pantalón invierno	2	20	40	1	4
Cazadora desmontable	1	27	27	0	2
Corbata/pañuelo	1	6	6	1	2
Parka	1	15	15	0	2
Máximo puntos por entrega bianual (suma puntos prendas menos parka)			176		

CAPÍTULO VIII

Derechos de la representación colectiva de las personas trabajadoras

Artículo 40. Derechos sindicales.

Quienes ostenten la condición de representante legal de las personas trabajadoras, tendrán derecho a disponer del crédito de 24 horas mensuales en los meses pares y 32 horas mensuales en los meses impares para el ejercicio de su misión representativa, siempre que se preavise de su disfrute con antelación. El tiempo empleado en esta función tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, percibiendo íntegro su salario, pluses y demás emolumentos.

El crédito de horas mencionado se podrá acumular en un período de referencia de un año, sin que ello pueda significar que ningún miembro del Comité de Empresa quede dispensado de trabajar más de 5 días al mes.

Los representantes de personal podrán optar por acumular anualmente las horas antes citadas en cualquiera de sus compañeros representantes adscritos a la misma central sindical y así poder desempeñar su labor sindical con mayor dedicación.

**Artículo 41. Cuota sindical.**

La empresa, a petición de los afiliados a una determinada central sindical, descontará de la nómina mensual la cuota sindical, previa solicitud por escrito de las personas trabajadoras afiliadas a la misma, ingresándola en la cuenta que tenga abierta cada central sindical al efecto.

Artículo 42. Tablón de anuncios.

Se establece en la empresa un tablón de anuncios para las tareas de información de los representantes de las personas trabajadoras, relacionadas con su cometido.

Artículo 43. Medidas de igualdad.

La empresa de Transporte urbano de autobuses de Cáceres (SUBUS GT CÁCERES), dispone de Plan de Igualdad de Grupo, aprobado el 24 de noviembre de 2024, el cual se encuentra en fase de implantación.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto sobre medidas de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 85.2 del Estatuto de los trabajadores, así como al plan de igualdad que se encuentra en vigor.

Ambas partes se comprometen a promover los objetivos iniciales establecidos en el Plan de Igualdad aprobado en su día, que se resumen:

1. Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo.
2. Mantener una representación equilibrada entre hombres y mujeres mediante la promoción de medidas tendentes a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el sector de actividad en el que participa la empresa.
3. Establecer medidas sociales y de conciliación familiar. Cumplimiento de la normativa vigente en materia de conciliación familiar.
4. Dar a conocer de manera fácil a los representantes legales de los trabajadores/as el Plan de Igualdad, campañas, acciones, formativas. Modificaciones del plan original, etc.

Respecto a las medidas y protocolos exigidos por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se incorpora como anexo X el protocolo que garantiza el cumplimiento de dichas normas y que se encuentra en vigor.

Se adjunta el texto íntegro del protocolo. Su firma por la empresa y/o representantes de los trabajadores se realizará a efectos de constancia y validación formal.

CAPÍTULO IX

Subrogación de las personas trabajadoras

Artículo 44. Subrogación.

En caso de sucesión de empresa, la subrogación de las personas trabajadoras se registrá por lo dispuesto en el Acuerdo-Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera, firmado el 22 de diciembre de 2014 y registrado y publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015 (código 99100125072015), así como por la normativa legal vigente aplicable en materia de sucesión de empresas y subrogación laboral.

Disposición adicional primera. Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

En el marco de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan el siguiente Protocolo de Actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La empresa informará, en cuanto tenga conocimiento de los mismos, de los riesgos previsibles derivados de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos que hayan generado alertas de riesgo de carácter extremo, tanto al Comité de Empresa como a las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas.

Asimismo, se comunicarán las medidas específicas a adoptar para minimizar los riesgos, tanto con carácter previo al inicio del servicio como durante la prestación del mismo, manteniendo el canal de comunicación abierto con el Comité de Empresa y consultando periódicamente la información pública disponible.

Teniendo en cuenta que la empresa presta un servicio de transporte público de viajeros, cuando de la información disponible se derive la existencia de un riesgo grave o inminente, la empresa podrá adoptar las medidas organizativas necesarias, tales como la modificación, limitación o reorganización de la actividad, de los servicios o de las rutas afectadas, garantizando, cuando proceda y en los términos legalmente establecidos por la autoridad o el titular del servicio, la prestación de los servicios mínimos que resulten exigibles, y priorizando en todo caso la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En todo caso, se procurará, en la medida de lo posible, seguir las medidas de prevención y recomendaciones que se establezcan por parte de los organismos y autoridades competentes.

**Disposición final.**

Este Convenio Colectivo de ámbito empresarial ha sido firmado por la Representación legal de la Empresa "Subús Grupo de Transporte, SL" y el Comité de Empresa. Se acuerda iniciar los trámites preceptivos para su registro ante la Consejería Economía, Empleo y Transformación Digital – Dirección General de Trabajo- solicitando su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL SUBUS GT CÁCERES 2.025											
	SALARIO BASE		P. CONVENIO	P. PERCEPTOR	TOMA Y DEJE	T. Y D. ESPECIAL	FESTIVOS	Q. MONEDA	H. EXTRA	COMP. IT.	P. CONDUCC.
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO/HORA	MENSUAL		MENSUAL	MENSUAL
<u>JEFE DE SERVICIO</u>	1.463,32						36,05 4,51		17,57	242,70	
<u>CONDUCTOR-PERCEPTOR</u>		33,54	160,48	8,56	16,11	21,41	36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
<u>OFICIAL 1ª</u>		33,54	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
<u>OFICIAL 2ª</u>		33,40	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
<u>LAVACOCHE</u>		33,40	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	52,13
<u>JEFE NEG. ADMINISTRACION</u>	1.006,30		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
<u>AUX. ADMINISTRATIVO</u>	1.003,80		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
<u>JEFE DETALLER</u>	1.008,36		160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
<u>MUERTE</u>	39.161,82	INVALIDEZ	54.826,50								

ANEXO II

NOCTURNIDAD	HORA	DIA
CONDUCTORES	1,90	
LAVACOCHE		11,80
JEFE TALLER	2,01	
NOCTURNIDAD FERIAS	4,54	
PLUS ESPECIAL FERIA	8,82	

ANEXO III

PLUSES	DÍA
PLUS REFUERZOS	8,21
PLUS GUARDIA	32,36

ANEXO IV

TABLA SALARIAL SUBUS GT CÁCERES 2.026												
CATEGORIA	SALARIO BASE		P. CONVENIO	P. PERCEPTOR	TOMA Y DEJE	T. Y D. ESPECIAL	FESTIVOS		Q. MONEDA	H. EXTRA	COMP. IT.	P. CONDUCC.
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO	HORA	MENSUAL		MENSUAL	MENSUAL
JEFE DE SERVICIO	1.538,32						36,05	4,51		17,57	242,70	
CONDUCTOR-PERCEPTOR		36,04	160,48	8,56	16,11	21,41	36,05	4,51	35,11	17,57	242,70	
OFICIAL 1ª		36,04	160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	
OFICIAL 2ª		35,90	160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	
LAVACOCHE		35,90	160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	52,13
JEFE NEG. ADMINISTRACION	1.081,30		160,48				36,05	4,51	35,11	17,57	242,70	
AUX. ADMINISTRATIVO	1.078,80		160,48				36,05	4,51	35,11	17,57	242,70	
JEFE DE TALLER	1.083,36		160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	
MUERTE	39.161,82	INVALIDEZ	54.826,50									

ANEXO V

NOCTURNIDAD	HORA	DIA
CONDUCTORES	1,90	
LAVACOCHE		11,80
JEFE TALLER	2,01	
NOCTURNIDAD FERIAS	4,54	
PLUS ESPECIAL FERIA	12,00	
INTERRUPCIÓN S. ESP.	15,00	

**ANEXO VI**

PLUSES	DÍA
PLUS REFUERZOS	8,21
PLUS GUARDIA	32,36
PLUS DISPONIBILIDAD	35,00

ANEXO VII

TABLA SALARIAL SUBUS GT CÁCERES 2.027											
	SALARIO BASE		P. CONVENIO	P. PERCEPTOR	TOMA Y DEJE	T. Y D. ESPECIAL	FESTIVOS	D. MONEDA	H. EXTRA	COMP. IT.	P. CONDUCC.
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO/HORA	MENSUAL		MENSUAL	MENSUAL
JEFE DE SERVICIO	1.658,32						36,05 4,51		17,57	242,70	
CONDUCTOR-PERCEPTOR		40,04	160,48	8,56	16,11	21,41	36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
OFICIAL 1*		40,04	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
OFICIAL 2*		39,90	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
LAVACOCHE		39,90	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	52,13
JEFE REG. ADMINISTRACION	1.201,30		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
AUX. ADMINISTRATIVO	1.198,80		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
JEFE DE TALLER	1.203,36		160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
MUERTE	39.161,82	INVALIDEZ	54.826,50								

ANEXO VIII

NOCTURNIDAD	HORA	DIA
CONDUCTORES	1,90	
LAVACOCHE		11,80
JEFE TALLER	2,01	
NOCTURNIDAD FERIAS	4,54	
PLUS ESPECIAL FERIA	12,00	
INTERRUPCIÓN S. ESP.	15,00	

ANEXO IX

PLUSES	DÍA
PLUS REFUERZOS	8,21
PLUS GUARDIA	32,36
PLUS DISPONIBILIDAD	40,00

ANEXO X

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

SUBUS GT (CÁCERES) se compromete en la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, así como en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI.

SUBUS GT (CÁCERES) realizará sensibilización y formación específica y garantizará la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Con el presente protocolo, se manifiesta la tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género y se garantiza la concesión de todos los permisos y licencias de la realidad de familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Al adoptar este protocolo, se subraya el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realicen prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Así como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Tal y como se recoge en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en SUBUS GT (CÁCERES).

Al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (artículo 3.d) Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa SUBUS GT (CÁCERES).

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientela y visitas, entre otros.

3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

1. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.



2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
3. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
4. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
5. Audiencia imparcial y trato justo para todas las personas afectadas.
6. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por:

COMISIÓN INSTRUCTORA	CARGO EN LA EMPRESA
MADA CASTELLANOS	AGENTE DE IGUALDAD
DEPARTAMENTO MOVILIDAD	
REPRESENTANTE LEGAL PERSONAS TRABAJADORAS	
REPRESENTANTE LEGAL PERSONAS TRABAJADORAS	

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares las personas designadas por cada organización.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir

algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia.

La denuncia se presentará por la persona afectada o por quien ésta autorice o bien personas que tengan conocimiento del presunto acoso (testigos).

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, SUBUS GT (CÁCERES) cuenta con un canal para presentar denuncia: el Sistema Interno de Información, al que se puede acceder en el siguiente enlace:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/VECTALIA>

El sistema de interno de información se encuentra en la página web de VECTALIA, en el apartado donde aparece el aviso legal, la política de privacidad, etc. (canal creado para dar cumpliendo a los requisitos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la pro-

tección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

El expediente de investigación.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la empresa podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión instructora elaborará un informe en el que se recogerán los hechos denunciados, los testimonios recogidos en las actas de cada entrevista, las pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su valoración, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión instructora hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 5 días laborables más.

5. RESOLUCIÓN.

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo no superior a 10 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio Colectivo de la empresa SUBUS GRUPO DE TRANSPORTE para su centro de trabajo Cáceres o en su caso, en el artículo 54.2 ET.

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

La empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Se elaborará un informe anual que contenga el número de expedientes tramitados y la resolución de cada uno de ellos, que se trasladará a la Comisión de Seguimiento.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.



El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de firma.

Anexos.

Guía de buenas prácticas para la entrevista con la persona agredida.

El objetivo de esta entrevista es:

- Conocer qué está sucediendo.
- Valorar la gravedad de los hechos.
- Informar a la persona agredida de la posibilidad de iniciar el procedimiento.
- Iniciar un seguimiento de la salud de la víctima.
- Valorar medidas cautelares.

Las personas de la comisión instructora escucharán a la persona de forma activa, sin presentar una actitud condescendiente, ni realizar una doble victimización.

QUÉ DEBO HACER	QUÉ NO DEBO HACER
Escuchar activamente	Emitir juicios de valor
Respetar los silencios	Presionar a la persona agredida en general
Recopilar el máximo de información posible para evitar hacer otra reunión y hacer que la víctima rememore la situación, siempre que sea posible	Presionar a la persona agredida para presentar la denuncia por escrito
Mostrar respeto sobre lo sucedido	Interrumpir
Si no es posible realizar la entrevista en una única sesión, se podrá proponer un descanso	Juzgar el comportamiento de la víctima por si "es una verdadera víctima"
Se solicitará a la víctima información sobre posibles indicios o testigos	Juzgar la credibilidad de los hechos
Informar sobre todos los pasos del proceso	Culpabilizar a la víctima de su situación de acoso
Informar sobre las vías de denuncia externas (administrativa y judicial)	
Informar sobre la posibilidad de acogerse a una baja médica una vez superado el proceso del protocolo	



QUÉ DEBO HACER	QUÉ NO DEBO HACER
Valorar la necesidad de aplicar medidas cautelares como cambios de puesto de trabajo de la persona que ha acosado	
Valorar si la víctima se puede enfrentar a represalias por la denuncia e informarle de la prohibición de represalias contra ella, testigos o personas que la apoyen	
Recopilar información sobre posibles testigos e indicios	
Tener un tono de voz calmado	

Para ello, se propone el siguiente guion de entrevista:

1. Inicio de la conversación.
2. Presentación: reforzar que no será juzgada y que es totalmente confidencial.
3. Solicitud sobre la explicación de los hechos.
4. Información sobre el proceso de denuncia externo.
5. Información sobre el proceso de denuncia interno.
6. Explicación de todas las fases, posibilidad de acogerse a medidas cautelares y vigilancia sobre la salud.
7. Acompañamiento en la redacción de la denuncia interna (si se realiza).
8. Se informa de la temporalidad de la siguiente fase y cómo funciona.

**MODELO DE QUEJA O DENUNCIA****I. Persona que informa de los hechos.**

Persona que ha sufrido el acoso:
Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

NOMBRE:
APELLIDOS:
DNI/NIE:
PUESTO:
TIPO CONTRATO/VINCULACIÓN LABORAL:
TELÉFONO:
EMAIL:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

III. Datos de la persona agresora.

NOMBRE:
APELLIDOS:
DNI/NIE:
PUESTO:
TIPO CONTRATO/VINCULACIÓN LABORAL:
TELÉFONO:
EMAIL:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:



IV. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):



VI. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y violencia contra las personas LGTBI frente a [IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA] y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

LOCALIDAD Y FECHA:

LA PERSONA INTERESADA:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual, violencia contra las personas LGTBI en SUBUS GT (CÁCERES).

• • •

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

ANUNCIO de 20 de febrero de 2026 sobre notificación de propuestas de resolución provisional en los expedientes de solicitud de ayuda y pago a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas en la Comunidad Autónoma de Extremadura en virtud de las intervenciones establecidas en el Plan Estratégico de la PAC 2023/2027, convocadas por la Resolución de 27 de enero de 2025, de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible y de la Secretaría General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural (DOE n.º 21, de 31 de enero de 2025) y gestionadas por el Servicio de Ayudas Complementarias, campaña 2025/2026. (2026080274)

En virtud de lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica:

Propuesta de resolución provisional de las solicitudes de ayuda y pago a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas, campaña 2025, presentadas al amparo de la Orden de 20 de febrero de 2023 por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas en la Comunidad Autónoma de Extremadura en virtud de las intervenciones establecidas en el Plan Estratégico de la PAC 2023/2027 (DOE n.º 37, de 23 de febrero de 2023) y la Resolución de 27 de enero de 2025 (DOE n.º 21, de 31 de enero de 2025), concediendo un plazo de diez días a contar desde el siguiente al de la presente publicación, para alegar y presentar los documentos y justificantes necesarios, todo ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el artículo 24.4 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura y lo previsto en el artículo 37 de la Orden de 20 de febrero de 2023.

La relación de personas solicitantes afectadas por este trámite se encuentra publicada en el portal Juntaex.es, en el trámite "Pagos compensatorios a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas, establecidos en el Plan Estratégico de la PAC", accediendo a través del apartado "Más información"

(https://www.juntaex.es/w/0642622?inheritRedirect=true#tramite_masinfo). El texto íntegro de las propuestas provisionales se encuentra publicado en el portal Juntaex.es, plataforma "Laboreo (Acceso a la información de los expedientes), <https://laboreo.juntaex.es/> ", pudiéndose acceder a la misma con las respectivas claves personalizadas.





Las alegaciones se dirigirán al Servicio de Ayudas Complementarias, de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, en la avenida de Luis Ramallo, s/n., 06800 Mérida (Badajoz), con indicación del número de expediente y podrán presentarlas en el Registro General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, así como en los Centros de Atención Administrativa, Oficinas de Respuesta Personalizada, o en los demás lugares previstos en el artículo 7 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, conforme al artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos para la realización de cualquier trámite, los sujetos relacionados en el artículo 14.2 de la citada Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las entidades colaboradoras se registrarán, al respecto, por lo establecido en el correspondiente convenio de colaboración.

Al efecto, se ha habilitado, en el portal Juntaex.es, plataforma Arado, en la campaña 2025 el trámite "Alegación Propuesta Provisional Z.LimitacionesNat".

<https://aradoacceso.juntaex.es/Paginas/Login> , las alegaciones se presentarán preferiblemente a través de este trámite.

Mérida, 20 de febrero de 2026. La Jefa de Servicio de Ayudas Complementarias, CLARA ÁLVAREZ FERNÁNDEZ.



ANUNCIO de 23 de febrero de 2026 sobre notificación de trámite de audiencia en las solicitudes de pago de 3.º año de compromiso (convocadas en su primer año por la Orden de 22 de febrero de 2023 (DOE n.º 37, de 23 de febrero de 2023) de determinadas intervenciones establecidas en el Plan Estratégico de la PAC 2023-2027, en virtud de la convocatoria de pago realizada por Resolución de 27 de enero de 2025, de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible (DOE n.º 21, de 31 de enero de 2025), gestionadas por el Servicio de Ayudas Complementarias. Campaña 2025/2026. (2026080275)

En virtud de lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y así como en el artículo 66 de la Orden de 22 de febrero de 2023, por la que se establecen las bases reguladoras de determinadas intervenciones establecidas en el Plan Estratégico de la PAC 2023-2027 en relación con compromisos medioambientales, climáticos y otros compromisos de gestión en la Comunidad Autónoma de Extremadura, se notifica trámite de audiencia en los siguientes procedimientos, concediendo a las personas interesadas un plazo de diez días hábiles, computados a partir del día siguiente a esta publicación, para presentar las alegaciones y/o documentos y justificaciones que estimen pertinentes:

Intervenciones del Plan Estratégico de la PAC 2023-2027.

- Compromisos agroambientales en superficies agrarias. Producción integrada. (Cultivos anuales y leñosos).
- Compromisos agroambientales en superficies agrarias. Apicultura para la biodiversidad.
- Compromisos agroambientales en superficies agrarias. Protección de la Avifauna.
- Compromisos de gestión agroambientales en agricultura ecológica (Cultivos de Aromáticas, Leñosos, Herbáceos, Ganadería ecológica y Apicultura ecológica).
- Compromisos de conservación de recursos genéticos. Fomento de razas autóctonas amenazadas.

La relación de personas solicitantes afectadas por este trámite de audiencia se encuentra publicada en el portal Juntaex.es en el trámite "Ayuda de determinadas intervenciones por compromisos medioambientales, climáticos y otros compromisos de gestión, establecidas en el Plan Estratégico de la PAC 2023-2027", accediendo a través del apartado de ese trámite

"Solicitud y Anexos". El texto íntegro del trámite de audiencia se encuentra publicado en el portal Juntaex.es, plataforma "Laboreo (Acceso a la información de los expedientes)", pudiéndose acceder a la misma con las respectivas claves personalizadas.

Las alegaciones se dirigirán al Servicio de Ayudas Complementarias, de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, en la avenida de Luis Ramallo, s/n., 06800 Mérida (Badajoz), con indicación de la referencia "Ayuda y n.º de expediente" y podrán presentarlas en:

- Con carácter preferente, en el portal Juntaex.es, plataforma Arado, en el trámite "Alegación Trámite Audiencia en A. Agroambiental 2025. PEPAC" habilitado al efecto.
- De la misma manera, se podrán presentar las correspondientes alegaciones en la plataforma SGA – Portal del Ciudadano – Gestiones Administrativas – Alegaciones de la Solicitud Única – Alta de Alegaciones solicitud única – Motivo.139 Alegación Trámite de Audiencia Ayudas Agroambientales y Clima y Agricultura Ecológica.
- Asimismo, podrán presentarse alegaciones en el Registro General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, así como en los Centros de Atención Administrativa, Oficinas de Respuesta Personalizada, o en los demás lugares previstos en el artículo 7 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, conforme al artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos para la realización de cualquier trámite, los sujetos relacionados en el artículo 14.2 de la citada Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las entidades colaboradoras se registrarán, al respecto, por lo establecido en el correspondiente convenio de colaboración.

Mérida, 23 de febrero de 2026. La Jefa de Servicio de Ayudas Complementarias, CLARA ÁLVAREZ FERNÁNDEZ.



AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ

ANUNCIO de 18 de febrero de 2026 sobre aprobación inicial de Estudio de Detalle. (2026080271)

Por Resolución de la Alcaldía, PD, Decreto 2026/794, de fecha 12 de febrero de 2026, y tras la tramitación del oportuno procedimiento, adoptó acuerdo de aprobación inicial del siguiente Estudio de Detalle:

Clase de instrumento urbanístico	Estudio de Detalle
Expediente	Estudio de detalle de la Submanzana V14-A.04 del SUB-CC-5.2.1. de Badajoz.
Instrumento que desarrolla o complementa	Plan General Municipal
Clasificación del suelo	Urbano
Delimitación del ámbito afectado	Submanzana V14-A.04, de acuerdo con el proyecto de reparcelación de la Unidad de Actuación 1 (UA-1) del Sector de Suelo Urbanizable denominado Plan Parcial I SUB-CC-5.2.1. del PGM de Badajoz.
Promotor y arquitecto redactor	Promotores: Urbanizadora Badajoz, SA Arquitecto: José Luis Montón Rosáenz
Objeto	Realizar la ordenación de volúmenes, establecimiento de alineaciones interiores, líneas de edificación y rasantes resultantes.
Justificación	Por ser preceptiva su formulación, al ser su tipología Edificación Abierta (EAA) y no tener definidas las líneas de edificación de los cuerpos de edificación.

El documento aprobado inicialmente se somete a información pública por plazo de un mes de acuerdo con el artículo 65.4.c) del Decreto 143/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, mediante la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura y en la Sede electrónica de este Ayuntamiento, conforme a lo dispuesto al efecto en el artículo 57 de la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, plazo durante el cual podrán formularse cuantas alegaciones se estimen oportunas computándose el mismo a partir de la última de las publicaciones citadas.



De acuerdo con el artículo 25.3.b) del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, la adopción de este acuerdo suspenderá el otorgamiento de licencias, salvo las que resulten ajustadas al régimen vigente y a las determinaciones del nuevo planeamiento.

El documento aprobado inicialmente, debidamente diligenciado, se encuentra depositado para su consulta pública en el Servicio Administrativo de Planeamiento y Gestión de este Excelentísimo Ayuntamiento sito en la c/ Vicente Barrantes, 6 – 2.ª planta, así como en la siguiente dirección electrónica

www.aytobadajoz.es/es/ayto/planeamiento/59265/planeamiento-en-tramite

Badajoz, 18 de febrero de 2026. El Alcalde, PD, Decreto de Alcaldía 2/2/2024 (BOP n.º 28, de 8/2/2024), El Teniente-Alcalde Primero, Concejal Delegado de Urbanismo, CARLOS URUEÑA FERNÁNDEZ.

ANEXO

1.7. RESUMEN EJECUTIVO.

- El terreno objeto de este Estudio de Detalle se corresponde a la Submanzana V14-A.04 de la SUB-CC-5.2.1 en Badajoz, según recoge el PGM de Badajoz.
- El objeto de este Estudio de Detalle es el establecimiento de los aprovechamientos urbanísticos y fijar las líneas de edificación interiores que permitan la incorporación de zonas comunes, zonas verdes, y deportivas comunitarias, de titularidad privada.
- Las rasantes se adaptan a la Normativa establecida en el PGM de Badajoz y se adaptan a las vías públicas adyacentes que bordean y limitan la parcela.
- La parcela tiene la superficie siguiente: Parcela V14-A.04 6.094,00 m².
- La superficie edificable es de 3.046,65 m².
- El número máximo de plantas previsto en el Plan Parcial es de tres (III), las mismas que en el Estudio de Detalle.
- El uso asignado es Residencial (RC).
- La ocupación máxima no puede superar el 65% en Planta Baja y el 50% en el resto de plantas.
- El Estudio de Detalle no modifica ni altera los aprovechamientos urbanísticos o las edificabilidades establecidas en el Plan Parcial para la Submanzana V14-A.04 del SUB-CC-5.2.1 de Badajoz aprobado en Acuerdo plenario de 13 de febrero de 2013.

• • •



AYUNTAMIENTO DE MONTERRUBIO DE LA SERENA

ANUNCIO de 10 de febrero de 2026 sobre aprobación definitiva del Reglamento de organización y funcionamiento del Voluntariado Municipal de Protección Civil de Monterrubio de la Serena. (2026080273)

Habiendo transcurrido el plazo de treinta días hábiles de exposición pública de la aprobación inicial del Reglamento de organización y funcionamiento del Voluntariado Municipal de Protección Civil de Monterrubio de la Serena (Badajoz), cuyo anuncio se publicó en el Diario Oficial de Extremadura n.º 246, de fecha 23 de diciembre de 2025, sin que durante el citado plazo se hayan presentado alegaciones o reclamaciones, queda elevado a definitivo el citado Reglamento de la Agrupación Local de Voluntarios de Protección Civil de Monterrubio de la Serena (Badajoz) cuyo texto íntegro se reproduce a continuación.

Contra el presente acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Monterrubio de la Serena, 10 de febrero de 2026. El Alcalde-Presidente, JESÚS MARTÍN TORRES.

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL VOLUNTARIADO MUNICIPAL DE PROTECCIÓN CIVIL DEL AYUNTAMIENTO DE MONTERRUBIO DE LA SERENA.

La Protección Civil constituye un servicio público que se orienta al estudio y prevención de las situaciones de grave riesgo colectivo, catástrofe extraordinaria o calamidad pública en las que pueda peligrar, en forma masiva, la vida e integridad física de las personas, y a la protección y socorro de éstas y sus bienes en los casos de que dichas situaciones se produzcan.

No obstante, a esta definición cabe incorporar cualquier otra situación que, afecte a ámbitos geográficos más reducidos o menor número de personas o bienes, que requieran una intervención específica de la Administración para la prevención de situaciones generadoras de riesgo o paliación de los daños ya ocasionados. Así, conforme al criterio jurisprudencial de Tribunal Constitucional (STC de 18 de diciembre de 1984), se considera la protección civil, como una acción asumida de forma permanente y organizada por las Administraciones como "el conjunto de acciones dirigidas a evitar, reducir o corregir los daños causados a personas y bienes por toda clase de medios de agresión y por los elementos naturales o extraordinarios en tiempos de paz cuando la amplitud y gravedad de sus efectos les hace alcanzar el carácter de calamidad pública".

Nuestra Constitución, en su artículo 15, establece la obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la vida y a la integridad física de las personas como el primero y el más importante de los derechos fundamentales. También en su artículo 30 determina el deber de los ciudadanos a participar activamente en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública. Igualmente, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en sus artículos 21.1.j), 25.2.c), 26.1.c), atribuye a los Ayuntamientos y los alcaldes competencias en materia de protección civil, facultándoles para la realización de actividades diversas para la protección de las personas y de los bienes en situaciones de emergencia. En el mismo sentido se pronuncia el Real Decreto 1378/1985, de 1 de agosto, sobre medidas provisionales para las actuaciones en situaciones de emergencia, en los casos de grave riesgo colectivo, catástrofe o calamidad pública, también atribuye competencias a los alcaldes para la adopción de cuantas actuaciones contribuyan a evitar, controlar y reducir los daños causados por las situaciones de emergencia en el término municipal.

A su vez, la Ley 6/1996, de 15 de enero, reguladora del Voluntariado Social tiene por objeto promover y facilitar la participación solidaria de los ciudadanos en actuaciones del voluntariado, en el seno de las organizaciones sin ánimo de lucro públicas o privadas. Se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida, de carácter altruista y solidario, que su realización sea libre, sin contraprestación económica y que se desarrollen a través de entidades públicas o

privadas con arreglo a programas o proyectos concretos. Fundamentado en este principio enunciado de protección ciudadana, se crea el Servicio Público de Protección Civil con el objetivo de prevenir, proteger y socorrer a las personas y sus bienes ante situaciones de riesgo y demanda de protección.

Para ello, el Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, realiza las actuaciones encaminadas a mejorar y potenciar la intervención coordinada de los servicios municipales dedicados de modo ordinario y permanente al cumplimiento de fines coincidentes con las necesidades derivadas de las situaciones de emergencia en los casos de grave riesgo colectivo, catástrofe o calamidad pública, a través de su Plan de Emergencia Territorial.

Para posibilitar y articular las oportunidades de colaboración de los ciudadanos con la protección civil municipal, el Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, con esta norma pretende formalizar la creación, la organización y el funcionamiento de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil en este municipio, donde se integre la ciudadanía en el esquema organizativo de la planificación y de la gestión de emergencias de este municipio, y donde asimismo puedan realizar las tareas de prevención de riesgos e intervención en la protección y socorro en las situaciones de emergencia que pudieran producirse.

Según lo preceptuado en el artículo 8.7 de la Ley 10/2019, de 11 de abril, de protección civil y gestión de emergencias de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se establecerá un estatuto del voluntariado de protección de civil de Extremadura, en el que se recogerá todos los aspectos relativos a la definición del voluntario de protección civil, su papel colaborador en las emergencias, las actividades que se desarrollarán en el ámbito de la protección civil, las entidades en que se integran, el aseguramiento en el desarrollo de actividad, la participación de los municipios y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura en su desarrollo y promoción, un registro de agrupaciones, su uniformidad, distintivos y medios de identificación deberá ser aprobado por el Pleno del respectivo Ayuntamiento y es por ello, por lo que se propone, la aprobación del presente Reglamento de organización y funcionamiento del Voluntariado de Protección Civil del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena.

Artículo 1. Objeto y definición.

Es objeto de este reglamento, sin perjuicio de las específicas competencias estatales y municipales en materia de protección civil y dentro de los principios determinados por las leyes estatales y autonómicas tanto en dicha materia como respecto del voluntariado social, la organización y funcionamiento del Voluntariado de Protección Civil, su Agrupación Municipal y los Colaboradores de Protección Civil de Monterrubio de la Serena, así como los derechos y deberes de los voluntarios en cuanto miembros de la agrupación y su régimen de incorporación, separación, formación y disciplinario.

La Agrupación es una organización creada por el Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, orientada a canalizar la participación de los ciudadanos dentro de la organización de Protección Civil descrita en este reglamento. Por su carácter finalista y voluntarista no podrá desviarse de los fines y medios establecidos en este reglamento.

Su finalidad es colaborar en las misiones asignadas a la protección civil municipal de forma colegiada y subordinada, y favorecer la participación ciudadana mediante la prestación libre, altruista y solidaria de servicio por parte de los ciudadanos en aquellas misiones.

La denominación de la agrupación y sus símbolos identificativos no podrán ser utilizados por otras asociaciones y colectivos.

Artículo 2. Dependencia orgánica y funcional.

La agrupación dependerá orgánica y funcionalmente del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, con excepción de lo establecido en el apartado siguiente.

Cuando actúe dentro del marco de intervención de un plan de protección civil, dependerá funcionalmente de la persona titular de la Dirección de dicho plan.

Corresponde a la entidad local respectiva la dotación de la infraestructura y el equipamiento necesario para el desarrollo de las funciones que correspondan a la agrupación.

Artículo 3. Ámbito territorial de aplicación.

Dentro de su ámbito territorial:

La agrupación desarrollará sus funciones dentro del ámbito territorial de la entidad local a la que pertenezca, es decir, dentro de su término municipal que es Monterrubio de la Serena.

Fuera de su ámbito territorial:

La agrupación sólo desarrollará sus funciones fuera del ámbito territorial de la entidad local a la que pertenezca, previa autorización de quien ostente el cargo de Presidencia de la agrupación y posterior comunicación de la misma al órgano competente en materia de emergencias y protección civil de la Junta de Extremadura, cuando concurren alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando lo requiera la máxima autoridad en materia de emergencias y protección civil de una entidad local en caso de emergencia.
2. Cuando lo requiera la persona titular de la Dirección de un plan de protección civil.

3. Cuando lo requiera la entidad pública competente en la organización del dispositivo de protección civil de un determinado evento o cualquier otra forma de colaboración que se determine.
4. Cuando así se establezca en cualquiera de los instrumentos de colaboración administrativa que puedan existir de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de régimen local, estatal y autonómica.
5. Cuando la actividad a realizar la organice la misma entidad local a la que pertenezca la agrupación.

Artículo 4. Ámbito funcional de actuación.

1. La actuación de la agrupación se centrará, con carácter general, en labores de prevención en actividades públicas y a la colaboración con otros servicios operativos en la protección y socorro de personas, bienes y medioambiente en situaciones de riesgo, emergencia o catástrofe, teniendo la condición de servicio complementario de emergencia, conforme a lo previsto en los planes de protección civil, y especialmente en el plan territorial de protección civil de ámbito local.
2. En caso de activación del Plan Territorial de Protección Civil de la Comunidad Autónoma de Extremadura (PLATERCAEX), el voluntariado de protección civil intervendrá en la emergencia según disponga el propio PLATERCAEX, en su condición de servicio complementario de emergencia de protección civil, con autorización de la persona responsable del Puesto de Mando Avanzado (PMA) desplegado al efecto y previa autorización de quien ostente el cargo de Presidencia de la agrupación a la que pertenezca, determinando la persona responsable del grupo de logística la adscripción a cada uno de los grupos de acción en función de su formación y capacitación.
3. De conformidad con lo establecido en el artículo 8.8 de la Ley 10/2019, de 11 de abril, mediante la acción voluntaria no se podrán reemplazar actividades que estén siendo desarrolladas por medio de trabajo remunerado o servir para eximir a los poderes públicos de garantizar las prestaciones o servicios que ya hayan sido asumidos por las Administraciones Públicas.

Artículo 5. Actuación en el ámbito del apoyo operativo.

En el ámbito del apoyo operativo, las agrupaciones fundamentalmente formarán parte del grupo de logística, cuya misión es la provisión de todos los equipamientos y suministros necesarios para las actividades de los demás grupos de acción, así como las siguientes funciones:

- a) Participar en actuaciones frente a emergencias, según lo establecido en el correspondiente Plan de protección civil activado, especialmente en el plan territorial de protección civil de ámbito local.
- b) Colaborar en las tareas de dispositivos logísticos y de acción social en emergencias.
- c) Complementar tanto a los servicios públicos esenciales como a otros servicios complementarios de emergencias de protección civil en caso de emergencia o de dispositivos ante situaciones de riesgos previsibles.

Artículo 6. Actuación en el ámbito de la prevención.

Dentro del ámbito de la prevención, las agrupaciones desarrollarán las siguientes funciones:

- a) Colaborar en tareas de elaboración, divulgación, mantenimiento e implantación de los planes de protección civil de ámbito local y de los planes de autoprotección.
- b) Participación en campañas y planes formativos e informativos en materia de protección civil.
- c) Complementar y apoyar tanto a los servicios públicos esenciales como a otros servicios complementarios de emergencias de protección civil en dispositivos de carácter preventivo.

Artículo 7. Integración en las agrupaciones y relación con las entidades locales.

1. Los miembros del voluntariado de protección civil se integrarán, a su elección, en la agrupación de la localidad en la que residan o en alguna otra que, por razones de operatividad, conocimiento del término municipal, lugar de trabajo, proximidad a su residencia o cualquier otro motivo se considere oportuno, no pudiendo pertenecer a más de una agrupación simultáneamente.
2. La relación de los miembros de las agrupaciones con la entidad local de la que éstas dependan, tiene carácter gratuito, desinteresado y desprovisto de todo carácter laboral o administrativo, por lo que los miembros del voluntariado no reclamarán a dicha entidad local retribución ni premio alguno. No obstante, los gastos de desplazamiento, manutención, alojamiento o cualquier otro que se pudieran ocasionar a los miembros del voluntariado con motivo del desempeño de su actividad, serán a cuenta de la Administración o entidad pública para la que se hubiera realizado la actuación y que previamente habrá autorizado, salvo convenio o acuerdo al respecto entre Administraciones.

Artículo 8. Acceso a la condición de miembro del voluntariado de protección civil.

1. Podrá acceder a la condición de miembro del voluntariado de protección civil toda persona física que cumpla los requisitos siguientes:
 - a) Tener dieciocho años cumplidos en el momento de su incorporación a la agrupación. Las personas menores de edad podrán tener la condición de persona voluntaria siempre que se respete su interés superior y se cumplan los siguientes requisitos:
 - 1º. Las personas mayores de 16 años y menores de 18 años deberán contar con el consentimiento previo y expreso por escrito de quien ejerza la patria potestad sobre las mismas, quienes ostenten su tutoría o su representación legal, atendiendo a cuestiones de responsabilidad civil y penal y capacidad de mantenimiento de relación contractual.
 - 2º. Las personas menores de 16 años y mayores de 12 años podrán llevar a cabo actividades de voluntariado de protección civil siempre que estas no perjudiquen su desarrollo, formación y escolarización, o supongan un peligro para su integridad, y cuenten con la autorización expresa de quien ejerza la patria potestad sobre las mismas, quienes ostenten su tutoría o su representación legal.
 - b) No estar inhabilitada para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.
 - c) No haber sido expulsada de una agrupación por resolución administrativa firme.
 - d) No padecer enfermedad, ni defecto físico, psíquico o sensorial que impida ejercer normalmente las funciones propias de su destino o puesto específico dentro de la agrupación. En caso de personas voluntarias de avanzada edad, con discapacidad o en situación de dependencia, el consentimiento para su incorporación, la información y formación y las actividades que se le encomienden, se deberán llevar a cabo en formatos adecuados y de acuerdo con sus capacidades y circunstancias personales, siguiendo las pautas de marcadas con los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, de manera que les resulten accesibles, usables y comprensibles.
 - e) No tener antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas o por delitos de terrorismo. Estas circunstancias se acreditarán mediante la aportación de una certificación de antecedentes penales negativo de estos delitos.

- f) No haber sido condenada por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, trata y explotación de menores. Este extremo se deberá acreditar mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales.
 - g) Superar el curso de formación básica para voluntariado de protección civil, impartido por la Academia de Seguridad Pública de Extremadura, o por otra entidad que imparta dicho curso de formación básica previamente homologado por la Academia de Seguridad Pública de Extremadura. No obstante, en caso de no haber superado dicho curso a fecha de presentación de la solicitud de ingreso, deberá cursarlo obligatoriamente en la primera convocatoria que se celebre, integrándose provisionalmente en la agrupación bajo la figura de Voluntario-a en prácticas.
 - h) Aquellos otros requisitos que prevea específicamente el reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación respectiva, que deberán, en todo caso, respetar el principio de no discriminación.
2. Para ello presentará solicitud a la entidad local correspondiente que acredite el cumplimiento de los requisitos del apartado anterior, acompañado de los certificados referenciados anteriormente.
 3. La entidad local resolverá sobre el ingreso en la correspondiente agrupación de la persona solicitante, pudiendo denegarlo motivadamente en el supuesto de incumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 1.
 4. La integración de las personas voluntarias en la agrupación requerirá de la suscripción del correspondiente acuerdo de incorporación que deberá formalizarse por escrito y ser firmado por ambas partes, definiendo de manera clara y precisa los compromisos adquiridos por cada una de las partes. Dicho acuerdo de incorporación quedará archivado en la agrupación, facilitando un duplicado a la persona voluntaria que firme el mismo.
 5. El acuerdo de incorporación contendrá, como mínimo, las circunstancias relacionadas en el artículo 17.3 de la Ley 12/2019, de 11 de octubre.

Artículo 9. Suspensión y extinción de la condición de miembro de voluntariado de protección civil.

1. La condición de miembro de la agrupación local de voluntariado de protección civil se suspenderá:
 - a) Por decisión propia de la persona interesada, previa comunicación a la entidad local de la que dependa la agrupación, en la que se haga constar el motivo de la misma y su



periodo de duración, siempre en los términos que se establezcan en el reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación.

- b) Por haber sido sancionada con la suspensión, en aplicación de las previsiones disciplinarias que establezca el reglamento de organización y funcionamiento de la agrupación.
- c) Como medida cautelar, por decisión de la autoridad responsable, durante la tramitación de un procedimiento sancionador o judicial, según lo previsto en el reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación.
- d) Por falta de compromiso o ausencias reiteradas, en función de lo establecido en el reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación.

2. La condición de miembro del voluntariado de protección civil se extinguirá:

- a) Por la desaparición de alguno de los requisitos necesarios para adquirir la condición de miembro del voluntariado de protección civil, dispuestos en el artículo anterior.
- b) Por decisión propia de la persona interesada, que deberá comunicar a la entidad local a la que pertenezca la agrupación, en los términos que se establezcan en el reglamento de organización y funcionamiento interno de la misma.
- c) Por haber sido sancionada con la expulsión de la agrupación en aplicación de las previsiones disciplinarias que establezca el reglamento de organización y funcionamiento de la agrupación.
- d) Por falta de compromiso o ausencias reiteradas, en función de lo establecido en el reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación.
- e) Por fallecimiento.
- f) Cualquiera otra recogida en el acuerdo de incorporación suscrito.
- g) Por disolución de la agrupación local de voluntariado de protección civil a la que pertenezca.

Artículo 10. Desarrollo de las funciones de los miembros del voluntariado.

- 1. Las funciones del voluntariado de protección civil se desarrollarán siempre dentro de la estructura orgánica de la agrupación, obedeciendo las instrucciones de las personas responsables de la agrupación, autoridades y personal competente en materia de protección civil y siempre dentro del ámbito de las funciones que se atribuyen a estas agrupaciones en el

presente estatuto de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección civil, del voluntariado y de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, así como en lo establecido en el correspondiente acuerdo de incorporación.

Cuando la agrupación realice sus funciones fuera del ámbito territorial de la entidad local a la que pertenezca atenderá, según proceda, a las instrucciones dictadas por la entidad local correspondiente al territorio en el que esté actuando, a la persona titular de la Dirección del plan de protección civil activado, a la entidad pública competente en la organización del dispositivo de protección civil de u en los instrumentos de colaboración administrativos, según lo establecido en el presente estatuto de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección civil y del voluntariado, así como en lo establecido en el correspondiente acuerdo de incorporación.

2. Los miembros del voluntariado de protección civil no tendrán en ningún caso la condición de autoridad en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 11. Derechos.

El voluntariado de protección civil tiene los derechos establecidos en el artículo 15 de la Ley 12/2019, de 11 de octubre, además de los siguientes:

- a) Tener asegurados los riesgos derivados directamente del ejercicio de la actividad propia de la agrupación, mediante un seguro de accidentes y enfermedad que contemple indemnizaciones por disminución física, incapacidad temporal o permanente, fallecimiento y asistencia médico-farmacéutica, así como con un seguro de responsabilidad civil, para el caso de daños y perjuicios causados a terceros. Las condiciones y cuantías de dichos seguros serán fijadas por la entidad local en términos análogos a los fijados para las empleadas y los empleados públicos locales con funciones similares en el ámbito de la protección civil.
- b) Ostentar cargos de responsabilidad en la agrupación de acuerdo con lo que se disponga a tal efecto en el reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación, garantizándose la paridad e igualdad de oportunidades referidas al género en todas las formas de participación tanto en los órganos de la agrupación como en sus actividades.
- c) Aquellos otros derechos que se le reconozcan en el reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación, en el acuerdo de incorporación y en la normativa aplicable.

Artículo 12. Deberes.

El voluntariado de protección civil tiene los deberes establecidos en el artículo 16 de la Ley 12/2019, de 11 de octubre, además de los siguientes:

- a) Actuar como miembro de la agrupación en los actos de servicio establecidos por la misma.
- b) Usar debidamente la uniformidad, equipamiento y distintivos otorgados por la agrupación en todos los actos que lo requieran, particularmente en casos de intervención especial, siniestro o emergencia, a efectos de identificación.
- c) Adoptar las medidas necesarias que eviten situaciones que conlleven riesgos innecesarios para cualquier persona.
- d) Poner en conocimiento de la persona responsable de la agrupación, y en su caso, del servicio local de protección civil o autoridad que corresponda, la existencia de hechos que puedan suponer riesgos para las personas, bienes o medio ambiente.
- e) Incorporarse al lugar de concentración en el menor tiempo posible en situaciones de emergencia.
- f) Participar en las actividades de formación o de cualquier otro tipo que sean programadas con objeto de dotar al voluntariado de una mayor capacitación para el desempeño de sus funciones.
- g) Proporcionar, a todas las personas voluntarias un trato no discriminatorio por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- h) Aquellos otros deberes que se les impongan en el reglamento de la agrupación, en el acuerdo de incorporación y en la normativa aplicable.

Artículo 13. Reconocimiento de méritos.

1. Sin perjuicio del carácter altruista y no remunerado que es inherente a toda actividad de voluntariado, se podrán reconocer los méritos del voluntariado y, por tanto, la constatación de los mismos a efectos honoríficos.
2. La valoración de las conductas meritorias se realizará a través de reconocimientos públicos, diplomas o medallas, además de otras distinciones que pueda conceder la entidad local de que dependa la correspondiente agrupación u otras entidades o Administraciones Públicas.

Artículo 14. Formación del voluntariado de protección civil: objetivo y desarrollo de la formación.

1. La formación del voluntariado tiene como objetivo atender a las necesidades reales de la acción voluntaria obteniendo los mayores niveles de eficacia, seguridad y evitación de riesgos.
2. Esta formación será de carácter básica y obligatoria, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1.g) del presente estatuto, y de carácter continuado, durante todo el tiempo de su pertenencia a la respectiva agrupación.

Formación del voluntariado y homologación.

1. La formación básica para el voluntariado de protección civil tendrá una duración que no será inferior a 24 horas lectivas y su contenido curricular contendrá, al menos, las siguientes materias:
 - a) La protección civil en la Comunidad Autónoma de Extremadura: normativa, organización, planificación, riesgos y voluntariado.
 - b) Primeros auxilios.
 - c) Contra incendios y salvamento.
 - d) Telecomunicaciones.
 - e) Seguridad vial.
 - f) Habilidades sociales.

Tanto la metodología como la totalidad de los contenidos del curso deberán integrar transversalmente la perspectiva de género, incorporando objetivos y actuaciones específicos dirigidos a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, así como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, proscribiendo cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos, y singularmente en las esferas económica, social, laboral, cultural y educativa.

2. La formación del voluntariado de protección civil será impartida por la Academia de Seguridad Pública de Extremadura, y por otras entidades que impartan cursos homologados por la citada Academia.

3. Los criterios para la homologación de los cursos impartidos por otras entidades se regirán por la normativa que establezca los requisitos y el procedimiento para su reconocimiento por la Academia de Seguridad Pública de Extremadura.
4. Cada entidad local podrá programar y ejecutar cuantas actividades formativas considere oportunas para la plena capacitación de la agrupación dependiente de aquella, teniendo en cuenta, en todo caso, lo dispuesto en los apartados anteriores para su reconocimiento.

Artículo 15. Distintivos del voluntariado de protección civil.

1. Los distintivos del voluntariado de protección civil serán el conjunto de símbolos externos que identifican a los miembros, equipamiento, vehículos e instalaciones de las agrupaciones de voluntariado de protección civil de Extremadura.
2. Se clasifican en insignias y divisas.
 - a) Son consideradas insignias a los efectos de este decreto los escudos de protección civil, del Ayuntamiento o entidad local de la que dependan, otros distintivos oficiales concedidos y regulados por distinta normativa y aquellos socialmente reconocidos concedidos por alguna institución como reconocimiento al trabajo voluntario de protección civil.
 - b) Las divisas son aquellos distintivos logrados en función del grado y escala de pertenencia del personal voluntario, que tiene que ver con la responsabilidad y mando dentro de la organización.
3. Para el diseño, colocación, tamaños, distribución o utilización de estos distintivos se estará a lo dispuesto en este estatuto y a la normativa de desarrollo de la consejería competente en materia de protección civil y emergencias.

Insignias del voluntariado de protección civil.

1. Las insignias tienen como finalidad la identificación externa de las personas, vehículos e instalaciones que forman parte de las agrupaciones de voluntariado de protección civil de Extremadura.
2. La insignia del voluntariado de protección civil contendrá un escudo, en los términos que figuran en el anexo I del presente estatuto.

Divisas del voluntariado de protección civil.

Mediante las divisas se definen las categorías jerárquicas que conforman las agrupaciones de voluntariado de protección civil de Extremadura, según se detalle en la orden que se desarrolle.



Uso de los distintivos.

1. Los distintivos con la forma definida en el presente estatuto sólo podrán utilizarse durante la realización de un servicio de protección civil y emergencias, actividades formativas oficiales y actos de representación, así como en la realización de ejercicios y simulacros.
2. Se prohíbe el uso de cualquier otro signo distintivo sobre el uniforme y vehículos salvo en los casos recogidos en el presente decreto y en su normativa de desarrollo.

Artículo 16. El equipamiento de las agrupaciones.

1. Cada entidad local garantizará que:
 - a) La agrupación dependiente de aquella y sus miembros dispongan del equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.
 - b) Los miembros del voluntariado dispongan de una acreditación identificativa de su condición de persona voluntaria.
2. Las herramientas y equipamiento que se utilicen deberán reunir los requisitos establecidos en las disposiciones legales que les sean de aplicación, en particular en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, debiéndose en todo caso, adaptarse a las diferencias y necesidades morfológicas de hombres y mujeres.
3. Las agrupaciones estarán obligadas a elaborar y mantener un inventario de todo el material y equipamiento de su propiedad, que deberá ser almacenado de forma ordenada, numerada y ser conservado en buenas condiciones.
4. Los equipos de protección individual atenderán a los colores internacionales de protección civil, azul y naranja. Deberán incorporar elementos de alta visibilidad y reflectantes.

Uso del equipamiento.

1. El uso que darán los miembros del voluntariado al equipamiento será adecuado en todo momento, no debiendo hacer uso del mismo fuera de las actuaciones propias de la agrupación.
2. La entidad local regulará lo necesario para el cumplimiento de esta obligación.

Automóviles.

1. Los automóviles empleados en el servicio de las agrupaciones serán de color blanco. Pueden llevar algún elemento de color naranja, conforme a lo que se disponga en la correspondiente orden de desarrollo.



2. El distintivo del voluntariado de protección civil se ubicará centrado en el capó y en las puertas delanteras del vehículo.
3. Se dispondrá la inscripción "Protección Civil" + "Monterrubio de la Serena".
4. Si en aplicación de las normas de identidad corporativa se debieran ubicar otros distintivos o rotulación se realizará de modo que no dificulte la identificación del carácter del vehículo.
5. En el caso de que el vehículo proceda de una donación de una entidad pública o privada, se admitirá la inscripción de su logo identificativo en uno o ambos laterales traseros del vehículo, siempre que el tamaño y su posición no den lugar a confusión en cuanto al carácter del vehículo y su fin.

Motocicletas, ciclomotores y bicicletas.

1. Las motocicletas, ciclomotores y bicicletas empleadas en el servicio de las agrupaciones serán de color blanco. Pueden llevar algún elemento de color naranja, conforme a lo que se disponga en la correspondiente orden de desarrollo.
2. En un lugar visible las motocicletas, ciclomotores y bicicletas llevarán el distintivo del voluntariado de protección civil y la inscripción "Protección Civil" + "Monterrubio de la Serena".
3. Si en aplicación de las normas de identidad corporativa se debieran ubicar otros distintivos o rotulación se realizará de modo que no dificulte la identificación del carácter del vehículo.
4. En el caso de que la motocicleta proceda de una donación de una entidad pública o privada, se admitirá la inscripción de su logo identificativo en uno o ambos laterales de la misma, siempre que el tamaño y su posición no den lugar a confusión en cuanto al carácter del vehículo y su fin.

Instalaciones.

1. A efectos de lo dispuesto en el presente estatuto, las instalaciones podrán ser fijas o móviles.
2. Las instalaciones se adecuarán a las características señaladas tanto en el presente estatuto como en su normativa de desarrollo.
3. En las instalaciones fijas, tales como edificios, locales o sedes, se dispondrá a la entrada cartelería con el distintivo del voluntariado de protección civil. Debajo del distintivo, se

ubicará la inscripción "Agrupación de Voluntariado de Protección Civil" + "Monterrubio de la Serena".

4. En las instalaciones móviles, tales como hinchables, carpas o tiendas de campaña, en lugar visible se dispondrá el distintivo del voluntariado de protección civil y la inscripción "Protección Civil" + "Monterrubio de la Serena".
5. Si en aplicación de las normas de identidad corporativa se debieran ubicar otros distintivos o rotulación se realizará de modo que no dificulte la identificación de la instalación.
6. En el caso de que la instalación proceda de una donación de una entidad pública o privada, se admitirá la inscripción de su logo identificativo en la parte frontal inferior de la misma o en algún lateral, siempre que el tamaño y su posición no den lugar a confusión en cuanto al carácter de la instalación y su fin.

Artículo 17. La uniformidad del voluntario de protección civil.

Se define como uniformidad, el conjunto de normas que regulan el diseño, color y características del vestuario, distintivos y otros efectos de aplicación a los recursos de las agrupaciones de voluntariado de protección civil de Extremadura para el ejercicio y desarrollo de sus diferentes actividades y labores, según las diferentes condiciones climatológicas, debiéndose en todo caso, adaptarse a las diferencias y necesidades morfológicas de hombres y mujeres.

Uso de la uniformidad.

1. Los miembros del voluntariado de protección civil de Extremadura deberán estar debidamente uniformados en el cumplimiento de sus funciones, con excepción de aquellas actuaciones de colaboración en la elaboración o mantenimiento de planes de protección civil de ámbito local o de planes de autoprotección que se determinen en el Reglamento de organización y funcionamiento interno de la agrupación, quedando prohibido su uso fuera del cumplimiento de sus funciones.
2. Todos los miembros de la agrupación deberán poseer, al menos, un uniforme y los equipos de protección individual, en atención a las funciones que desarrollen, según determine la entidad local, y se comprometerán, en el momento que se les haga entrega de los mismos, al uso y conservación en las debidas condiciones.
3. La uniformidad del voluntariado de protección civil de Extremadura, será de uso exclusivo de sus miembros, quedando prohibida a cualquier otra persona, colectivo o empresa, la utilización de uniformes que induzcan a confusión con los que se establecen mediante el presente estatuto y en la normativa de desarrollo de la misma, a excepción de los servicios profesionalizados de protección civil.



4. En caso de extinción de la condición de miembro del voluntariado de protección civil, la persona devolverá toda la uniformidad a la entidad local a la que pertenezca la agrupación. En el supuesto de suspensión, se devolverá cuando así lo requiera la entidad local.
5. Fuera del ámbito y los usos establecidos, queda prohibido el uso del uniforme y material complementario, salvo en casos de autorización expresa por la autoridad competente.

Vestuario.

1. El vestuario que utilizará el voluntariado de protección civil de Extremadura comprende una serie de prendas reglamentarias, de acuerdo a lo expuesto en el anexo II del presente estatuto.
2. La uniformidad de los miembros de las agrupaciones tendrá las siguientes características básicas:
 - a. Atenderá a los colores internacionales de protección civil: azul y naranja.
 - b. Dispondrá del distintivo del voluntariado de protección civil.
 - c. Se podrá disponer el distintivo de la entidad local de la que dependa la correspondiente agrupación.
 - d. Todas las prendas superiores dispondrán en la espalda la inscripción "Protección Civil" y bajo ella el "Monterrubio de la Serena" debiendo ser adecuadas a la prenda y fácilmente identificables.
3. En el desarrollo de sus actuaciones en el ámbito del apoyo operativo, por motivos de seguridad y mayor visibilidad e identificación, predominará el color naranja sobre el azul, y se portarán bandas homologadas reflectantes de color gris.
4. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente estatuto deberá conservar, cuidar y mantener adecuadamente las prendas de uniformidad y los medios de que se sirvan en el desarrollo de sus funciones.
5. Cada entidad local establecerá los periodos de duración de las prendas y equipo del uniforme para el buen estado de conservación del mismo, el cual en ningún caso podrá exceder del fijado en la orden de desarrollo del presente estatuto.
6. Contemplará igualmente la reposición de aquellos componentes del uniforme que hubieran sido deteriorados involuntariamente en el servicio por circunstancias extraordinarias.

7. La información contenida en los anteriores apartados del presente artículo, así como la descripción, el color, el diseño, y en su caso, las características técnicas de las prendas que componen la uniformidad serán desarrolladas oportunamente por la correspondiente normativa de desarrollo.

Artículo 18. Organización del voluntario de protección civil.

Dependencia.

1. La Agrupación de Voluntarios de Protección Civil del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, dependerá del Alcalde o, en su caso, del Concejales Delegado.
2. La entidad local a la que pertenece la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Monterrubio de la Serena se hará cargo de la financiación de los gastos que deriven de dicha Agrupación de Voluntarios (uniformidad, medios materiales, etc), así como de facilitarle un local o dependencia donde establecer su sede.
3. La Agrupación cuando preste sus servicios en una entidad local distinta al municipio de Monterrubio de la Serena, dependerán orgánicamente del responsable de ésta.

Estructura funcional.

1. La Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Monterrubio de la Serena, atendiendo a las necesidades del servicio y a los medios humanos disponibles se estructurarán orgánica y funcionalmente del siguiente modo:
 - a) El Equipo, integrado por un mínimo de 2 voluntarios, uno de los cuales será el Jefe de Equipo.
 - b) El Grupo, integrado por un mínimo de 2 Equipos, y a cargo de un Jefe de Grupo.

Atendiendo al organigrama que se establece para la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena si sólo existe un Equipo el Jefe de Equipo será el Jefe de Grupo.

El número de Jefes de Grupo dependerá del número de voluntarios de la agrupación.

2. En sus actuaciones en emergencias, los recursos movilizados pertenecientes a la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, se organizará de la forma descrita anteriormente en función del número de recursos movilizados, garantizándose al menos la constitución de un Equipo que se integrará en un grupo. Se activarán tantos Jefe de Grupo como Equipos haya que coordinar. Cuando

no se disponga de un mínimo de efectivos, para constituir un equipo, no se movilizarán los efectivos.

Responsables operativos.

Las personas físicas que se integran en la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena se clasifican en:

a) Coordinador de la Agrupación de voluntarios.

b) Jefes de Grupo.

c) Jefes de Equipo.

d) Voluntario en prácticas.

e) Voluntario operativo.

f) Voluntario colaborador.

a) Coordinador de la Agrupación de voluntarios.

1. Este es un puesto dentro de la organización del voluntariado y por tanto sin derecho a ningún tipo de contraprestación, ni económica ni de otro tipo.

2. Los requisitos para acceder a este puesto serán preferentemente los siguientes:

No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

Disponer como mínimo de la titulación de bachillerato. Estar en posesión del permiso de conducir clase B.

Acreditar los tres niveles de las acciones formativas básicas para voluntarios de Protección civil específicas, incluidas en el Plan de Formación para voluntarios de Protección Civil de la Junta de Extremadura.



En caso de existir más de un aspirante, la selección se realizara mediante el proceso selectivo correspondiente.

3. El Coordinador de la Agrupación de Voluntarios de Protección del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena será nombrado por el Alcalde, de entre los miembros de la Agrupación. Dicho nombramiento deberá ser aprobado en Pleno del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, a propuesta del Concejal Delegado.
4. Como puesto dentro de la organización del voluntariado no conlleva aparejada contra- prestación económica alguna.

b) Jefe de Grupo.

1. Los requisitos para acceder a este puesto serán preferentemente los siguientes: Disponer como mínimo de titulación de Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Estar en posesión del permiso de conducir clase B en vigor. Cuando existan dos o más equipos se nombrará un jefe de grupo.

2. Acreditar los dos niveles de las acciones formativas básicas para voluntarios de Protección civil específicas, incluidas en el Plan de Formación para voluntarios de Protección Civil de la Junta de Extremadura.
3. El Jefe de Grupo será nombrado por el Concejal Delegado, de entre los miembros de la Agrupación a propuesta del Coordinador de la Agrupación.
4. Como puesto dentro de la organización del voluntariado no conlleva aparejada contra- prestación económica alguna.

c) Jefe de Equipo.

1. Los requisitos para ocupar este puesto serán preferentemente los siguientes: No haber sido expedientado dentro de la Agrupación de Voluntarios.

Estar en posesión del permiso de conducir clase B en vigor.

2. Como puesto dentro de la organización del voluntariado no conlleva aparejada contraprestación económica alguna.
3. El Jefe de Equipo será nombrado por el Coordinador, de entre los miembros de la Agrupación a propuesta del Jefe de Grupo.

d) Voluntario en prácticas.

Es toda aquella persona que, cumpliendo con los requisitos exigidos para su ingreso en la Agrupación y tras superar o estar en proceso de Formación Básica en su primer nivel y superar las pruebas médicas y psicotécnicas, si proceden, establecidas por el Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena debe realizar con aprovechamiento un periodo de prácticas de un año.

A todos los efectos, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los voluntarios operativos salvo las opciones de mando y dirección de personal.

Todo aquel voluntario en prácticas mayor de edad que reúna las características técnicas imprescindibles y esté en posesión de la titulación requerida, podrá actuar en casos de extrema gravedad y urgencia, siempre y cuando vaya acompañado de al menos un voluntario operativo.

e) Voluntario operativo.

1. Es todo aquel voluntario que, tras superar el periodo de prácticas, sea nombrado por el Alcalde o, en su caso, por el Concejal Delegado, acordando su integración en la Agrupación Municipal de Voluntarios de Protección Civil del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena. Dicho voluntario ejercerá desde ese momento, el derecho a colaborar de manera regular en las tareas de protección civil desde el seno de la Agrupación.
2. Los voluntarios con edades comprendidas entre los doce y dieciocho años tendrán la misma condición de voluntarios operativos que los mayores de edad, pero sólo podrán participar en actos preventivos y contando con la supervisión y el acompañamiento de otro voluntario mayor de edad.
3. Acreditar el primer nivel de las acciones formativas básicas para voluntarios de Protección civil específicas, incluidas en el Plan de Formación para voluntarios de Protección Civil de la Junta de Extremadura.

f) Voluntarios colaboradores.

Son voluntarios colaboradores aquellas personas o entidades que, por sus conocimientos técnicos, experiencia y capacidad o bien por desarrollar funciones en otros grupos de la estructura de la protección civil municipal, autonómica o nacional, puedan desempeñar una labor formativa, de asesoramiento o aporten una específica colaboración en determinadas tareas preventivas.



Operativos.

La actuación de la Agrupación para cubrir tanto servicios preventivos como operativos será determinada previamente por Alcalde del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena absteniéndose los voluntarios de realizar cualquier servicio que no haya sido expresamente autorizado. No obstante, en aquellas situaciones inesperadas en las que se halle presente y considere que puede ser útil su ayuda, dentro de las misiones de protección civil, podrá intervenir, previa identificación y bajo el mando de la persona responsable, si la hubiere.

Normas de servicio.

La aprobación de las normas generales y de las especiales corresponderá al Alcalde directamente. Con independencia de las normas aludidas podrán aprobarse, editarse y distribuirse los manuales de actuación que proceda.

Turnos.

La organización de la turnicidad de eventos ordinarios queda a disposición de la Agrupación, así como los procedimientos de alertas en eventos extraordinarios y municipales propios, previa autorización del Alcalde o Concejal Delegado en su caso y bajo la supervisión del Coordinador de la Agrupación.

Los voluntarios de Protección Civil del Ayuntamiento de Monterrubio de la Serena, actuarán directamente en la emergencia cuando:

Pueda garantizarse la seguridad de todos los intervinientes.

Tengan conocimientos que les capaciten para realizar dicha intervención. En caso contrario, los voluntarios movilizados desarrollarán tareas de apoyo logístico.

A la llegada de los recursos profesionales al lugar de la emergencia, el responsable de los voluntarios desplazado con anterioridad se pondrá en contacto con el primer mando del servicio profesional, sito o que acuda al lugar de la emergencia para informarle de su evolución y de las labores que han estado realizando hasta su llegada, tras lo cual se pondrá a sus disposiciones.

Si a la llegada de los voluntarios al lugar de la emergencia ya se encuentra actuando un servicio profesional, el responsable del colectivo de voluntarios movilizados se presentará al Director de la Emergencia o persona en quien delegue.



El jefe de cada uno de los Grupos y Equipos deberá velar por la seguridad de su personal ordenando la retirada inmediata de éste, cuando la evolución de la emergencia pueda poner en peligro su seguridad. Esta retirada deberá comunicarla, en su caso, al Director de la Emergencia o persona en quien delegue.

En situación de emergencia los voluntarios de protección civil deberán mostrar plena disponibilidad para afrontar aquellas situaciones de emergencia que vienen contempladas en el Plan de emergencia municipal de Monterrubio de la Serena.

Artículo 19. Recompensas y sanciones.

Régimen general.

Las conductas de los componentes de la Agrupación de Voluntarios serán objeto de valoración por los procedimientos que se establecen en este reglamento. Se distinguirán como proceda las conductas meritorias y se sancionarán, de conformidad con lo establecido en este reglamento, las infracciones a lo previsto en el mismo.

La valoración corresponderá al Alcalde a propuesta del Coordinador de la Agrupación. Recompensas.

La acción meritoria que implique un nivel de dedicación superior a los deberes ordinarios del Servicio o realización de tareas, especialmente difíciles que revelen un alto grado de capacitación y de cualidades personales, podrán ser recompensadas por medio de reconocimiento público, en forma de:

Felicitación de Alcaldía o concejal delegado, en su caso (en forma personal o colectiva). Diploma al mérito (personal).

En casos especiales, propuesta de concesión de otras condecoraciones o distinciones oficiales, en procedimiento ordinario según los casos.

Régimen sancionador.

Infracciones.

Las infracciones a lo dispuesto en este Reglamento se clasifican en leves, graves y muy graves.

Son faltas muy graves:

Vulnerar el voluntario en su actuación los principios de igualdad, no discriminación, solidaridad y pluralismo por alguna de las razones establecidas en el artículo 14 de la Constitución.



Reclamar a los Ayuntamientos, o a los beneficiarios, importes económicos o cualquier tipo de recompensa en especie por la actuación prestada.

La utilización de la Agrupación para realizar aquellas actividades que no estén relacionadas con las labores propias de protección civil.

Haber sido sancionado tres veces por faltas graves.

La agresión al público o a cualquier miembro del Servicio y la desobediencia que afecte al cometido que deba cumplir.

Negarse a cumplir las sanciones de suspensión que le fueran impuestas.

La falta de asistencia reiterada a los servicios preventivos que le sean requeridos, por cinco veces, sin causa debidamente justificada.

La falta de asistencia a los servicios requeridos en situaciones de Emergencia. Haber sido condenado mediante sentencia firme por la comisión de delito doloso.

Son faltas graves:

No poner en conocimiento de los responsables de la Agrupación Local, o autoridades correspondientes, la existencia de hechos que puedan suponer riesgos para las personas o bienes.

Negarse al cumplimiento de las misiones que le sean encomendadas por su mando, excepto si no está capacitado para desarrollar las labores que le han sido asignadas y así se lo comunica a dicho responsable, o exista otra causa que pueda ser debidamente justificada.

El deterioro por negligencia o la pérdida del equipo, material, bienes y documentos del Servicio a su cargo y custodia.

Utilizar el equipo fuera de los actos propios de la Agrupación. Utilizar o exhibir indebidamente el carné identificativo.

Faltar al respeto o la consideración debida al público, a los superiores, compañeros o subordinados.

La no asistencia al servicio requerido, por tres veces consecutivas, sin causa debidamente justificada.

La acumulación de tres faltas leves en un año.



Son faltas leves:

El descuido en la conservación y mantenimiento del equipo y material que tuviera a su cargo en el cumplimiento de las misiones encomendadas.

La desobediencia a los mandos de la Agrupación, cuando ello no suponga maltrato de palabra y obra y no afecte al servicio que deba cumplirse.

Las incorrecciones con el público, superiores, compañeros o subordinados, siempre que no revistan carácter grave.

Las demás infracciones u omisiones al presente Reglamento, no calificadas como muy graves o graves en los apartados anteriores.

Sanciones.

Las faltas se sancionarán:

Las leves, con apercibimiento o suspensión de funciones por período de hasta un mes. Las graves, con suspensión de funciones por período entre uno y seis meses.

Las muy graves, con el cese en la Agrupación.

La graduación de las sanciones se efectuará previa ponderación razonada de las circunstancias que concurren en cada caso, mediante la aplicación de los criterios a tal efecto contenidos en la legislación sobre procedimiento administrativo común.

Las sanciones impuestas en virtud del régimen sancionador contenido en el presente Reglamento resultarán compatibles con aquellas otras tanto de carácter administrativo o penal que el sancionado hubiera podido merecer por la comisión de los hechos determinantes de aquellas.

Disposiciones finales.

Primera. Por el Alcalde o concejal delegado en materia de protección civil se dictarán las instrucciones y directrices que sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este reglamento.

Segunda. Este reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el DOE.

• • •



AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE ALCÁNTARA

ANUNCIO de 19 de febrero de 2026 sobre contratación de personal laboral fijo. (2026080270)

Mediante la presente se pone en conocimiento que esta Alcaldía, según Decreto 2026/29 de fecha 18/02/2026, ha resuelto autorizar la contratación como personal laboral fijo de éste Ayuntamiento, una vez superado el proceso selectivo dispuesto en las bases de la convocatoria, para la provisión en propiedad de la plaza de Agente de Empleo y Desarrollo Local, incluida en la convocatoria excepcional en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público a D.ª María Cristina Morano Martínez, con DNI ***4675**.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 80.1.b) de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, el artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 27 del Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

San Vicente de Alcántara, 19 de febrero de 2026. El Alcalde-Presidente, ANDRÉS HERNÁIZ DE SIXTE.





AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL

ANUNCIO de 19 de febrero de 2026 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026. (2026080272)

Por Resolución de Alcaldía n.º 2026-135, de fecha 17/02/2026, de este Ayuntamiento, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a la/s plaza/s que a continuación se reseñan para el año 2026.

Personal funcionario

Grupo	Subgrupo	Complemento de destino	Denominación	Vacantes	Forma de provisión
C	C1	22	Administrativo/a Tesorería	1	Promoción interna
C	C1	22	Administrativo/a Secretaría	1	Promoción interna
C	C1	22	Administrativo/a Intervención	1	Libre

Personal laboral

Grupo	Subgrupo	Complemento de destino	Denominación	Vacantes	Forma de provisión
C	C1	18	Oficial de 1ª	1	Libre
E	E	13	Limpieza de Edificios Municipales y Vías Públicas	1	Libre
C	C2	14	Auxiliar de Biblioteca	1	Promoción interna
C	C2	14	Mantenedor de Edificios Municipales	1	Libre
C	C2	14	Peón de Jardinería	1	Libre

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso potestativo de reposición ante la Alcaldesa, en el plazo de un mes a



contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Talavera la Real, 19 de febrero de 2026. La Alcaldesa, MANUELA SANCHO CORTÉS.

• • •

CONSORCIO PARA GESTIÓN INST. TEC. ROCAS ORNAMENT.\MAT.CONST

ANUNCIO de 19 de febrero de 2026 por el que se da publicidad a las bases de la convocatoria para la selección y contratación de un puesto de personal laboral temporal, en INTROMAC, con cargo a un proyecto de investigación científica y técnica. (2026080269)

Ref.: Expediente contratación n.º 2/26.

El Consorcio para la gestión del INTROMAC, para la satisfactoria ejecución del proyecto de investigación: "Iberian Cities against Climate Change through living labs and BIM tools, I-LiBIM", con cargo a las ayudas Programa LIFE-2024-SAP-CLIMA-CCA dentro del mismo INTROMAC es beneficiario de una ayuda de 194.792,43 €.

Oferta la contratación temporal de un puesto de personal laboral, cuya titulación sea la siguiente:

- Titulación universitaria superior: Arquitecto o Grado en Arquitectura con máster habilitante.

Estos contratos se realizan gracias al papel financiador del programa LIFE, Programa de la Unión Europea para el Medio Ambiente y la Acción Climática para el periodo 2021-2027 y es uno de los principales contribuyentes al Pacto Verde Europeo, cuyos objetivos son:

- Transformar la UE en una sociedad justa y próspera, con una economía moderna, eficiente en recursos y competitiva, en la que no haya emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y en la que el crecimiento económico se desvincule del uso de recursos.
- Proteger, conservar y mejorar el capital natural de la UE, y proteger la salud y el bienestar de los ciudadanos frente a los riesgos e impactos relacionados con el medio ambiente y el clima.

La dotación financiera total para la ejecución del Programa LIFE durante el periodo 2021-2027 asciende a 5.432.000.000 €.

Al menos el 85% del presupuesto del Programa se asignará, principalmente, a subvenciones para proyectos. Una parte muy reducida de este porcentaje se asignará a instrumentos financieros y a otras formas de financiación.

INTROMAC requiere personal cualificado y especialista para poder dar cumplimiento a las necesidades del referido proyecto, cuyo objetivo principal es desarrollar estrategias y solu-

ciones arquitectónicas y constructivas innovadoras que aumenten la resiliencia climática de áreas urbanas vulnerables del sur de Europa, especialmente en Cáceres, Toledo y Coímbra. Combinando la creación de los I-LiBIM Labs, basados en la metodología de los Urban Living Labs, con el uso de herramientas digitales avanzadas basadas en BIM, que permiten evaluar la vulnerabilidad, analizar el comportamiento de las soluciones y facilitar la toma de decisiones para seleccionar las estrategias de adaptación más adecuadas.

Por todo ello, se efectuará un proceso de selección y contratación de personal laboral temporal con carácter excepcional, para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, con el objetivo de alcanzar un correcto desarrollo del proyecto I-LiBIM, según lo previsto en esta convocatoria y de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, igualdad y libre concurrencia.

Primero. Objeto.

1. La presente convocatoria regula el proceso de selección para la formalización de un contrato asociado a un proyecto de investigación científica y técnica a tiempo completo en la categoría de Titulado Superior, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, publicidad e igualdad de trato y oportunidades.

Las titulaciones exigidas para el puesto ofertado, así como la descripción de las tareas a realizar dentro del proyecto figuran como anexo I de esta convocatoria.

Las funciones a desempeñar por parte de la persona seleccionada se desarrollarán dentro de las actividades del proyecto, que son las siguientes:

- WP1: Project management and coordination.
- WP2: Specification I-LiBIM. Detailed roadmap.
- WP5: I-LiBIM project assessment.
- WP6: Sustainability, replication and exploitation of project results.
- WP7: Dissemination and communication.

Con carácter general, también se podrá encargar de otras funciones relacionadas con el desarrollo técnico y control presupuestario del proyecto; participar en las tareas de difusión y sensibilización; gestionar la documentación: archivo físico y digital relativo al ciclo de vida del proyecto; participar en la elaboración de informes justificativos, técnicos y económicos; mantener una adecuada comunicación con las partes, financiadores y otras partes interesadas en el proyecto; colaborar en la planificación, coordinación y ejecución de jornadas, talleres y eventos que pudieran surgir; así como tareas relacionadas con otras actividades y funcionamiento de INTROMAC.

2. Esta convocatoria se registrará, además de por lo establecido en la misma, por las bases generales contenidas en el procedimiento general para la selección y contratación de personal en INTROMAC (PG-11_1); por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre; la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura; la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; la Ley 10/2010, de 16 de noviembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Extremadura; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; el Decreto 111/2017, de 18 de julio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la Comunidad Autónoma de Extremadura y medidas favorecedoras de la integración de los empleados públicos con discapacidad; el Decreto 276/2014, de 22 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos del "Consorcio para la Gestión del Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción", modificado por el Decreto 36/2020, de 28 de julio; y la Ley 1/2024, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2024, o normativa que las sustituya.
3. La convocatoria cumplirá con el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, de acuerdo al Plan de Igualdad aprobado y vigente en INTROMAC y con lo que establece el artículo 14 de la Constitución, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura. Toda referencia en esta convocatoria a personas, colectivos, etc. en género masculino, debe entenderse como género gramatical no marcado, incluyendo la referencia a hombres y mujeres.
4. La convocatoria, así como todos sus anexos, se hará pública mediante su publicación a través de Internet en el Diario Oficial de Extremadura, y en la dirección <http://www.intromac.juntaex.es/empleo/> . Se hará público en esta misma dirección de Internet, la relación provisional y definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, así como la relación de aprobados.

Segundo. Requisitos de las/os aspirantes.

Las/os aspirantes que deseen participar en el proceso de selección deberán reunir los siguientes requisitos:



1. Nacionalidad (encontrarse en alguno de los siguientes supuestos):

- a) Tener la nacionalidad española.
- b) Ser nacional de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea.
- c) Cualquiera que sea su nacionalidad, sea cónyuge de persona con nacionalidad española, o de persona con nacionalidad de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar sus descendientes y los de su cónyuge, que vivan a su cargo, menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.
- d) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.
- e) Los extranjeros que no estando incluidos en los párrafos anteriores se encuentren con residencia legal en España.

2. Titulación:

- a) Estar en posesión de la titulación académica exigida de acuerdo con lo dispuesto en el anexo I, en el momento de presentación de la solicitud o cumplidas las condiciones para obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de solicitudes.
- b) Las/os aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación, en el momento de presentación de la solicitud.

3. Acreditar un conocimiento de inglés de nivel B1 o superior, esto se debe hacer documentalmente presentando el correspondiente certificado acorde al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), que es el estándar que define la competencia lingüística.

4. No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

5. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de las Administraciones Públicas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral.



Las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial serán admitidas en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, y siempre que acrediten la capacidad suficiente para el desempeño de las funciones propias del puesto al que aspiran. Los aspirantes que acrediten alguna discapacidad deberán indicar en la solicitud de inscripción, además de la discapacidad por la que están afectados, aquellas adaptaciones, en su caso, necesarias en el puesto de trabajo, siempre que ello no suponga una modificación inasumible en el contexto de la organización o unidad.

Tercero. Sistema de selección.

1. El procedimiento de selección se compone de una Valoración de méritos y de una entrevista personal.

- a. Valoración de méritos:

Esta fase será previa y eliminatoria. Se realizará por parte del Tribunal de Selección una valoración de méritos y curricular de la candidatura presentada por cada aspirante; sólo se valorarán los méritos alegados y acreditados por las/os aspirantes, de acuerdo con el baremo establecido en el anexo II que acompaña a estas bases y que hayan sido aportados junto con la solicitud antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Se valorarán como méritos preferentes: el expediente académico, la experiencia previa del solicitante, y los cursos y actividades de formación complementarios relacionados con el objeto de la convocatoria, así como el desempeño en los idiomas inglés y portugués.

La puntuación obtenida alcanzable será valorada con un máximo de 80 puntos.

- b. Entrevista personal:

Esta fase consistirá en una prueba oral, presencial o mediante videoconferencia, donde el Tribunal de Selección comprobará, valorará y clasificará la aptitud y capacidad de la/del aspirante en relación con la adecuación al perfil y a las funciones a desempeñar (anexo I). En su caso, las candidatas y los candidatos serán convocadas/os telefónicamente o a través de correo electrónico para fijar la fecha y hora de la entrevista.

La puntuación obtenida alcanzable será valorada con un máximo de 20 puntos.

- 2. La resolución final del proceso vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en ambas fases.

Cuarto. Tribunal de Selección.

1. Estará constituido por las siguientes personas:

- Presidente: Raúl Vega Roucher.
- Vocal n.º 1: Carlos Franco Cienfuegos.
- Vocal n.º 2: Ángeles Perianes Gutiérrez.
- Vocal n.º 3: Silvia Lairado Rubio.
- Secretaria: María Soledad Carrero Mendo.

Con el objetivo de garantizar al máximo la transparencia e imparcialidad del proceso de selección, podrá participar como observador en cualquiera de sus fases una/un representante de los trabajadores de INTROMAC.

2. Las/os integrantes del Tribunal de Selección están obligado a respetar en todo momento la condición de confidencialidad sobre todas las cuestiones relacionadas con la evaluación de las/os aspirantes, así como sobre el resto de asuntos referentes al desarrollo del proceso de selección.
3. El Tribunal de Selección resolverá las dudas que pudieran surgir en la aplicación de esta convocatoria, así como la resolución de aquellas cuestiones no previstas adoptando motivadamente las decisiones que, en cada caso, correspondan según su criterio.
4. Los miembros del Tribunal de Selección deberán abstenerse de intervenir en el proceso, comunicándolo a la Dirección-Gerencia de INTROMAC, cuando en ellos se de cualquiera de las circunstancias prevista en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
5. A efectos de comunicación y demás incidencias, el Tribunal de Selección tendrá su sede en el Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción (INTROMAC), Campus Universitario, s/n, 10071, Cáceres.
6. Al Tribunal de Selección le será de aplicación el régimen previsto en el título preliminar, capítulo II, sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, para los órganos colegiados.

Quinto. Solicitud.

1. Las/os interesadas/os en tomar parte en el proceso de selección formularán su solicitud por escrito según el anexo IV, en el plazo de diez (10) días hábiles a contar desde el día

siguiente a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura y se dirigirá a la Dirección-Gerencia de INTROMAC, Campus Universitario, s/n, CP 10071 de Cáceres.

2. Las solicitudes, así como cualquier otra comunicación o documento que los interesados dirijan al órgano de selección, podrán presentarse en cualquiera de las oficinas de registro de documentos integrados en el Sistema de Registro Único de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, o por cualquiera de las formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las solicitudes que se presenten a través de las oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechada y sellada por el personal de Correos antes de ser certificada.

3. Junto a la solicitud se aportará la siguiente documentación, no siendo necesario que las fotocopias estén compulsadas:

- a) Fotocopia del título académico.
- b) Fotocopia del certificado de estudios. Para que el expediente académico pueda valorarse es imprescindible presentar el certificado de estudios donde se recoja las asignaturas cursadas, curso en que se estudiaron, calificaciones obtenidas y nota media alcanzada.
- c) Fotocopia de la vida laboral.
- d) Fotocopia del certificado que acredite conocimiento de inglés de nivel B1 o superior.
- e) Currículum Vitae.
- f) Documentación acreditativa de los méritos que se deseen que se valoren.

En ningún caso se tendrán en cuenta los méritos alegados y no justificados documentalmente.

4. Los datos de contacto que figuren en la solicitud (fundamentalmente domicilio, números de teléfono y correo electrónico) se considerarán los únicos válidos a efectos de notificaciones, siendo responsabilidad exclusiva de la persona aspirante tanto los errores en su consignación como la falta de comunicación al órgano convocante de cualquier cambio de los mismos.
5. Por motivos de agilidad administrativa, además se recomienda que los aspirantes envíen copia de toda la documentación presentada, de forma ordenada, en un único archivo indexado con formato pdf a la dirección de correo electrónico:
informacion.intromac@org.juntaex.es .

Sexto. Admisión de aspirantes.

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se publicará en la página web <http://www.intromac.juntaex.es/empleo> la lista provisional de aspirantes admitidas/os y excluidas/os, con indicación de las causas de exclusión. Con objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de la lista provisional las/os aspirantes dispondrán de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente a su publicación para que subsanen la falta o acompañen los documentos preceptivos. Asimismo, aquellos aspirantes que hayan detectado errores en la consignación de sus datos personales podrán ponerlo de manifiesto en el mismo plazo. Este plazo no podrá utilizarse en ningún caso para añadir, completar o modificar la documentación aportada con la solicitud inicial, a excepción de aquella presentada en el plazo de subsanación anteriormente indicado, al objeto de corregir, en su caso, los defectos subsanables.
2. Transcurrido dicho plazo, y resueltas las subsanaciones presentadas, se procederá a la publicación en la web de INTROMAC de la lista definitiva de aspirantes admitidas/os al proceso de selección.

Séptimo. Superación del proceso selectivo.

1. Finalizado el proceso selectivo, el Tribunal de Selección hará pública la relación provisional de aspirantes que hubieran superado el mismo, con expresión de la puntuación obtenida tanto en la fase de méritos, como en la fase de entrevista, en la página web de INTROMAC, disponiendo los interesados de cinco (5) días hábiles para efectuar reclamaciones ante el mismo Tribunal, que no tendrán carácter de recurso.
2. La puntuación final del proceso será la suma de las puntuaciones obtenidas en cada fase (méritos y entrevista). En caso de empate, el orden de prelación se establecerá atendiendo al siguiente criterio: Mayor puntuación obtenida en el mérito relativo al expediente académico del candidato de acuerdo al anexo II.
3. Resueltas las posibles reclamaciones, el Tribunal de Selección elevará la relación provisional de aprobados a la Dirección-Gerencia de INTROMAC, que dictará resolución conteniendo la relación definitiva de aprobados, proponiendo la contratación de la persona que mayor puntuación haya obtenido, y disponiendo a su vez su publicación en la página web de INTROMAC. Con el resto de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, ordenados de mayor a menor puntuación se constituirá una lista de reserva, para que ante cualquier contingencia se tenga en cuenta a las personas de esta lista para la cobertura de este mismo puesto, siguiendo para su llamamiento el orden de prelación establecido al finalizar el proceso.



4. La resolución conteniendo la relación definitiva de aprobados pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo los interesados interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición, o bien, interponer directamente recurso contencioso-administrativo, así como cualquier otro recurso que estimen procedente. Dicha resolución será motivada con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias, las bases generales y la presente convocatoria.

Octavo. Presentación de documentos, formalización, régimen y duración del contrato.

1. La persona seleccionada se incorporará en la fecha indicada, tras la formalización del contrato de trabajo y condicionada a la presentación de los siguientes documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y demás requisitos exigidos en la convocatoria en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes al de la publicación de la resolución definitiva:
 - Fotocopia compulsada del DNI o del documento acreditativo de la identidad y residencia.
 - Fotocopia debidamente compulsada de la titulación académica exigida o resguardo acreditativo de haber abonado los derechos para la expedición de dicho título. La compulsa puede ser sustituida mediante la comprobación de las titulaciones oficiales, facilitando el documento pdf o el código QR generado por el servicio Consulta de Títulos Universitarios Oficiales del Ministerio de Educación.
 - Aportación de certificado de cuenta bancaria o alta a terceros en la que se le ingresará el salario.
 - Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio en ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, conforme al modelo facilitado por INTROMAC.
 - Declaración de no estar incurso en incompatibilidad conforme al modelo facilitado por INTROMAC.
 - Los aspirantes que tengan la condición de discapacitados deberán presentar certificado, expedido al efecto por el órgano competente, que acredite tal condición, el grado de discapacidad y su capacidad para desempeñar las funciones que correspondan a los puestos objeto de esta convocatoria.
2. Aquellos que no presenten la documentación en el momento de la contratación, y salvo causas debidamente justificadas en casos de fuerza mayor y libremente apreciadas por la Administración, o cuando del examen de la misma se dedujera que carecen de alguno de los requisitos exigidos en la convocatoria, y que hubieran dado lugar a su selección,

supondrá la pérdida del derecho del candidato a la formalización del correspondiente contrato de trabajo, así como su exclusión definitiva de la lista de espera correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación. En tal supuesto procederá la formalización del contrato con la/el siguiente aspirante de la lista de espera según el orden de prelación establecido en la lista definitiva de aprobados.

3. Las características del contrato son las siguientes:

- Duración de la contratación: 26 meses.
- Modalidad de contratación: Contrato temporal de duración determinada vinculado a programas financiados con fondos europeos al amparo de lo previsto en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Se prevé un período de prueba de dos meses.
- Grupo / categoría profesional: Grupo I, titulado superior.
- Retribución: Según tabla salarial del personal laboral de la Junta de Extremadura del año correspondiente para la categoría "Grupo I".
- Jornada: A tiempo completo, de 37,5 horas semanales.

Cáceres, 19 de febrero de 2026. El Administrador y Responsable Legal de INTROMAC, RAÚL LUIS VEGA ROUCHER.

**ANEXO I**

Contratación I-LiBIM.

ACTUACIÓN / CONTRATO (Referencia)	TITULACIÓN ACADÉMICA REQUERIDA	GRUPO / CATEGORÍA PROFESIONAL	CONOCIMIENTOS Y APTITUDES A VALORAR
I-LiBIM / Investigadora/or (Ref. 2/26)	Titulación universitaria superior: Arquitecto, Grado en Arquitectura con máster habilitante.	I / Titulado Superior	Conocimientos sobre las siguientes materias: — Experiencia en Proyectos Europeos de I+D+i. — Investigación en Arquitectura/Desarrollo urbano. — Rehabilitación Patrimonio Arquitectónico y Edificación. — Diseño de Planes de Regeneración Urbana. — Captura, Tratamiento y Gestión de Bases de Datos e Información BIM y GIS. — Uso de Herramientas BIM y GIS y Programación BIM. — Soluciones Urbanas/Constructivas de Adaptación al Cambio Climático. — Soluciones de Eficiencia Energética. — Tratamiento de datos estadísticos.

ANEXO II**BAREMO DE VALORACIÓN DE MÉRITOS.**

La fase de valoración de méritos tendrá una puntuación máxima de 80 puntos.

1. Expediente académico: Puntuación máxima 20 puntos. Se valorarán las calificaciones obtenidas teniendo en cuenta la nota media del expediente académico. La puntuación se distribuirá de la siguiente manera, siendo N la nota media global del expediente académico.

$5 \leq N \leq 6$	10 puntos
$6 < N \leq 8$	15 puntos
$8 < N \leq 10$	20 puntos

2. Otras titulaciones relacionadas con el perfil de la plaza: Puntuación máxima 15 puntos. Se valorará únicamente la mayor de las titulaciones relacionadas con el perfil de la plaza, distintas a la exigida para el acceso a la convocatoria, según la siguiente puntuación:

Doctorado	15 puntos
Máster Oficial o Diploma de Estudios Avanzados	13 puntos
Máster Propio	11 puntos
Licenciatura / Ingeniería/arquitecto	10 puntos
Grado + máster habilitante	10 puntos
Grado	8 puntos
Diplomatura	8 puntos

3. Conocimiento de inglés: Puntuación máxima 10 puntos. Se valorará con 5 puntos la posesión de un nivel B2 y 10 puntos para un nivel superior. Dicha puntuación se otorgará siempre que se acredite documentalmente que se está en posesión de algún certificado acorde al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER) que es el estándar de que define la competencia lingüística.
4. Conocimiento de portugués: Puntuación máxima 5 puntos. Se valorará con 5 puntos la posesión de un nivel B1 o nivel superior. Dicha puntuación se otorgará siempre que se acredite documentalmente que se está en posesión de algún certificado acorde al Marco

Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER) que es el estándar de que define la competencia lingüística.

5. Formación complementaria: Puntuación máxima 15 puntos. Se valorará la realización o impartición de cursos complementarios cuya duración sea superior a 15 horas y cuyos contenidos estén directamente relacionados con los conocimientos y aptitudes a valorar objeto del contrato ofertado (anexo I, columna conocimientos y aptitudes a valorar). La puntuación a otorgar por cada acción formativa es la siguiente:

De 15 a 30 horas	0,2 puntos
De 31 a 60 horas	0,5 puntos
De 61 a 100 horas	1 puntos
Más de 100 horas	2 puntos

6. Experiencia profesional: Puntuación máxima 10 puntos. La experiencia profesional se acreditará documentalmente, de tal manera que se pueda comprobar por el Tribunal la experiencia del candidato en las tareas requeridas para el desarrollo del proyecto y que se encuentran detalladas específicamente en el anexo I (columna conocimientos y aptitudes a valorar). La vida laboral expedida por la Seguridad Social deberá ser aportada como documento complementario de los anteriores, sin que por sí sola sirva para valorar los méritos aducidos. También se valorará como experiencia profesional el tiempo de prácticas laborales (retribuidas o no) y becas.

Trabajos por cuenta ajena: por haber desempeñado puestos de trabajo relacionados con los conocimientos y aptitudes a valorar (anexo I) del presente proyecto.	2 puntos, por cada año completo trabajado. Los periodos de tiempo inferiores se prorratearán.
Trabajos realizados mediante la modalidad de trabadora/ or autónomo: se deberá adjuntar certificado (firmado por el cliente, colaborador, subcontratista, organismo oficial, asociación profesional o documentos de entrega, aceptación y finalización de proyectos) de los trabajos desarrollados, cuantificados en meses, indicando la fecha de inicio y finalización de los mismos. En los casos que este tiempo no pueda cuantificarse claramente se computará un tiempo estándar: de 20 días completos por proyecto y 10 días por dirección de obra. Sólo le valorarán trabajos relacionados con los conocimientos y aptitudes a valorar (anexo I) del presente proyecto.	0,1 puntos por mes completo de servicio prestado cuantificado en la modalidad de trabajo autónomo.



7. Experiencia profesional en el desarrollo científico y técnico de proyectos de investigación y/o proyectos de investigación europeos: Puntuación máxima 5 puntos. La experiencia profesional en proyectos europeos se acreditará documentalmente mediante certificado emitido por la Institución Coordinadora/Socia del Proyecto, de tal manera que se pueda comprobar por el tribunal la experiencia del candidato en las tareas requeridas para el desarrollo del proyecto y que se encuentran detalladas específicamente en el anexo I, columna conocimientos y aptitudes a valorar. También se valorará como experiencia profesional el tiempo de prácticas laborales (retribuidas o no) y becas.

Nota: No se valorará la experiencia profesional en este apartado si ya ha sido valorada en el apartado anterior 6.-experiencia profesional.

Experiencia laboral en el desarrollo científico y técnico de proyectos de investigación y/o proyectos de investigación europeos proyectos Europeos	2 puntos, por cada año completo trabajado. Los periodos de tiempo inferiores se prorratearán.
--	---



ANEXO III

BAREMO DE VALORACIÓN DE ENTREVISTA PERSONAL.

La fase de entrevista tendrá una puntuación máxima de 20 puntos.

Los criterios para la evaluación de la entrevista son:

1. Adecuación de conocimientos, experiencia y otros requisitos: Puntuación máxima 5 puntos.
2. Competencia, aptitudes, habilidades y destrezas: Habilidades directivas, organizativas, analíticas, de gestión de equipos de personas y de comunicación. Puntuación máxima 5 puntos.
3. Adecuación del perfil del solicitante al puesto a cubrir: Puntuación máxima 5 puntos.
4. Interés del candidato en formar parte de la organización y en el desempeño de la vacante: Puntuación máxima 5 puntos.

**ANEXO IV****SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN**

Sello de Registro

1. CONVOCATORIA.

DESCRIPCIÓN						convocatoria para la selección y contratación de un (1) puesto de personal laboral temporal, en el Consorcio para la Gestión del Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción (INTROMAC), con cargo a un proyecto de investigación científica y técnica.							
PUBLICACIÓN DOE						GRUPO		I		CATEGORÍA PROFESIONAL		TITULADO SUPERIOR	
DÍA		MES		AÑO		EXPEDIENTE CONTRATACIÓN (Referencia N.º)						2/26	

2. DATOS PERSONALES

DNI / NIE / PASAPORTE						PRIMER APELLIDO				SEGUNDO APELLIDO				NOMBRE					
FECHA DE NACIMIENTO						DOMICILIO: Calle y número													
DÍA		MES		AÑO															
CÓDIGO POSTAL						MUNICIPIO						PROVINCIA							
NACIÓN				TLFO. FIJO		TLFO. MOVIL				CORREO ELECTRÓNICO						SEXO			
																V M			

3. DOCUMENTACIÓN PARA LA ADMISIÓN Y VALORACIÓN DE MÉRITOS EN EL PROCESO SELECTIVO.

	FOTOCOPIA DE LA TITULACIÓN EXIGIDA o DOCUMENTO ACREDITATIVO DE HABER ABONADO LAS TASAS CORRESPONDIENTES PARA SU EXPEDICIÓN
	CERTIFICADO DE ESTUDIOS incluyendo las asignaturas cursadas y nota media, expedido por la Universidad



	CERTIFICADO DE VIDA LABORAL expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social
	CERTIFICADO NIVEL DE INGLES acorde al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER)
	EXPERIENCIA PROFESIONAL: contrato de trabajo y o certificado de servicios prestados
	CURRÍCULUM VITAE
	FOTOCOPIA DE LA DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LOS MÉRITOS (Relacionar en página aparte).

La/él bajo firmante SOLICITA ser admitida/o en el proceso selectivo a que se refiere la presente instancia y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne los requisitos exigidos para poder participar en el proceso selectivo de dicha convocatoria, y ello sin perjuicio de la necesidad de aportar en forma y plazo los documentos acreditativos de los requisitos exigidos según se especifica en las Bases de la Convocatoria.

En _____ a _____ de _____ de 20____

(firma)

DIRECCIÓN-GERENCIA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ROCAS ORNAMENTALES Y
MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN (INTROMAC), Campus Universitario, s/n., 10071 Cáceres

• • •

***FUNDACIÓN CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN***

ANUNCIO de 19 de febrero de 2026 sobre convocatoria pública para la contratación de un puesto de trabajo. (2026080268)

La Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (FCCMIJU) oferta un puesto de trabajo con carácter temporal (1 Técnico/a Veterinario/a en Investigación Preclínica-Proyecto Pc-Mireg- para Unidad de Cardiovascular, ref.: 2026_01_03), para ser seleccionado garantizando los principios de mérito, capacidad, publicidad, libre concurrencia, transparencia, imparcialidad, independencia e igualdad, según se ha establecido en las bases de las convocatorias que pueden ser consultadas en la página web de FCCMIJU en los siguientes enlaces:

https://www.ccmijesususon.com/empleo-ayuda/2026_01_03

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cáceres, 19 de febrero de 2026. El Director Gerente de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón", RAFAEL M. MURIEL BARRIUSO.