



[SUMARIO]

II

AUTORIDADES Y PERSONAL

2. OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Procesos selectivos. Tribunales. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Función Pública, por la que se establece el procedimiento para la participación voluntaria de los/as empleados/as públicos/as como vocales de los tribunales de selección en las pruebas selectivas convocadas por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.....15958

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

Convenios. Resolución de 21 de abril de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y el Ayuntamiento de Coria para la cesión de los proyectos técnicos y la ejecución de las obras de "Restauración de la muralla y pavimentación (tramo calle Cruz de Piedra) y actuación urgente en la muralla (zona del Carmen)" actuación enmarcada en la intervención 6872. **15963**

Convenios. Resolución de 21 de abril de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y el Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra para la cesión de uso del proyecto técnico y la ejecución de las obras "Reparación de humedades en la iglesia de los Jesuitas", actuación enmarcada en la intervención 6872..... **15974**

Convenios. Resolución de 21 de abril de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y la entidad local menor de Gargáligas para la cesión del proyecto técnico y la ejecución de las obras de "Impermeabilización de cubierta y reparaciones interiores de la casa de cultura", actuación enmarcada en la intervención 6872..... **15985**

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

Impacto ambiental. Resolución de 18 de abril de 2026, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de puesta en riego de las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507, del término municipal de Benquerencia de la Serena, cuya promotora es Ana María Balsera Vallejo, en el término municipal de Benquerencia de la Serena (Badajoz). Expte.: IA24/1949..... **15996**

Energías Renovables. Subvenciones. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se hace pública la constitución de la Comisión de Valoración de las subvenciones para actuaciones de fomento de energías renovables en Extremadura. **16015**

Energía solar. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se otorga autorización administrativa previa a la sociedad Yugo Solar, SLU, para la instalación fotovoltaica "Yugo Solar", ubicada en el término municipal de Villa del Campo (Cáceres), e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada. Expte.: GE-M/38/23..... **16016**



Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Convenios Colectivos. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Vectalia Emérita, SL.**16021**

Convenios Colectivos. Resolución de 20 de abril 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 Acta de fecha 20 de marzo de 2026, en la que se acuerdan tablas salariales definitivas para el año 2025 del Convenio Colectivo de sector Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería de la provincia de Badajoz.....**16062**

Convenios Colectivos. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ilunion Lavandería Franco, SA.**16066**

Convenios Colectivos. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio de Alimentación Mayor y Menor de la provincia de Badajoz.**16128**

Convenios Colectivos. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Metal de la provincia de Badajoz.**16158**

Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes

Desarrollo cultural. Ayudas. Resolución de 15 de abril de 2026, de la Secretaría General de Cultura, por la que se determina la incorporación de empresas a la programación de los escenarios móviles (Programa I) para el año 2026.**16195**

Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional

Autos. Ejecución. Resolución de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del auto 28/2026, de 9/04/2026, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1339/2021 PA 107/2019.**16214**



Autos. Ejecución. Resolución de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del auto 13/2026, de 3/02/2026, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1331/2021 PA 107/2019.**16216**

Autos. Ejecución. Resolución de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del auto 183/2024, de 31/07/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 706/2021 PA 107/2019.**16218**

Centros docentes privados. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se publica la parte dispositiva de la Resolución de 16 de abril de 2026, de la Consejera, por la que se modifica la autorización administrativa del centro docente privado "Guardería Universitaria" de Cáceres.**16220**

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

Información pública. Anuncio de 5 de abril de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado: Centro de transformación CT caseta de 400 kVA Gabriel y Galán. Término municipal de Esparragalejo. Expte.: 06/AT-01191/18544.**16222**

Información pública. Expropiaciones. Anuncio de 14 de abril de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa y reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado: Desmantelamiento del tramo de línea aérea simple circuito a 66 kV Almendralejo-Mérida, entre el apoyo n.º 158 y el apoyo n.º 131, y ejecución de nuevo tramo de línea aérea a 66 kV doble circuito Mérida-Parquesur/Almendralejo-Mérida. Término municipal de Mérida. Expte.: 06/AT-01788/18546.**16224**

Explotaciones agrarias. Notificaciones. Anuncio de 15 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica requerimiento de subsanación de la solicitud de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.**16232**



Explotaciones agrarias. Notificaciones. Anuncio de 15 de abril de 2026 por el que se publica la subsanación de solicitudes de pago de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023.....**16234**

Explotaciones agrarias. Notificaciones. Anuncio de 15 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica resolución de pago de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023.....**16236**

Explotaciones agrarias. Notificaciones. Anuncio de 16 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a las que se comunican los acuerdos de modificación del plan empresarial de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.....**16238**

Explotaciones agrarias. Notificaciones. Anuncio de 17 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica la resolución definitiva estimatoria de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. **16240**

Explotaciones agrarias. Notificaciones. Anuncio de 20 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a las que se comunican los acuerdos de ampliación del plazo de ejecución de las inversiones de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.....**16248**

Información pública. Anuncio de 21 de abril de 2026 por el que se pone a disposición del público la información relativa al procedimiento de solicitud de autorización ambiental unificada del proyecto de explotación porcina, promovido por Francisco Franco Carretero, en el término municipal de Medina de las Torres (Badajoz).**16250**

Ayuntamiento de Alconchel

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 17 de abril de 2026 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026.**16253**

Ayuntamiento de Bohonal de Ibor

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 20 de abril de 2026 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026.**16255**



Ayuntamiento de La Haba

Normas subsidiarias. Anuncio de 17 de abril de 2026 sobre aprobación definitiva de la modificación puntual n.º 1/2023 de las Normas Subsidiarias de planeamiento municipal. **16256**

Ayuntamiento de Talayuela

Información pública. Anuncio de 20 de abril de 2026 sobre aprobación inicial de la modificación puntual n.º 52 de las Normas Subsidiarias del planeamiento urbanístico municipal....**16258**

**II****AUTORIDADES Y PERSONAL****2. OPOSICIONES Y CONCURSOS****CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Función Pública, por la que se establece el procedimiento para la participación voluntaria de los/as empleados/as públicos/as como vocales de los tribunales de selección en las pruebas selectivas convocadas por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2026060942)

La Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura establece que la composición y funcionamiento de los órganos de selección se ajustarán a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, tendiendo a la paridad entre hombres y mujeres y garantizando la especialización de sus integrantes. Asimismo, dispone que, en todo caso, los/las vocales deberán ser designados por sorteo sin perjuicio de que las personas designadas deban poseer la capacitación, competencia y preparación adecuadas.

En este marco normativo, y con el objetivo de atender a la necesidad de especialización progresiva, idoneidad, cualificación y profesionalidad de los integrantes de los tribunales de selección y de garantizar que su composición sea acorde a los principios de imparcialidad, independencia y transparencia, procede establecer un procedimiento de carácter abierto y permanente a fin de que las personas empleadas públicas de las Administraciones Públicas Extremeñas puedan solicitar, de forma voluntaria y en cualquier momento, formar parte de los Tribunales de selección en las pruebas selectivas convocadas por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por todo ello, de conformidad con lo establecido en los artículos 94 y ss. de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y 8 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, esta Dirección General,

RESUELVE:

Primero. Objeto.

La presente resolución tiene por objeto establecer los requisitos y el procedimiento de carácter abierto y permanente para la participación voluntaria de las personas empleadas públicas

que estén interesadas en formar parte como vocales de los tribunales de selección del personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Solicitudes y presentación.

1. Las solicitudes de participación para la inclusión en el censo del que se designarán por sorteo las vocalías de los órganos de selección podrán presentarse, en cualquier momento, a partir del día siguiente a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal del Empleado Público en la dirección de internet <https://portalempleado.juntaex.es/procesos-selectivos>.
2. Los/as empleados/as públicos/as que se encuentren en situación de servicio activo cumplimentarán la solicitud por vía telemática y de acuerdo con el modelo que se hará público en el Portal del Empleado Público de la Junta de Extremadura en la siguiente dirección de internet: <https://portalempleado.juntaex.es/procesos-selectivos>, de acuerdo con las siguientes indicaciones:
 - a) Solo se admitirá una solicitud por persona participante.
 - b) La presentación de la solicitud por parte de un/a empleado/a público/a no supone para la Administración la obligación de proceder a su nombramiento como vocal de un tribunal de selección si hubiere que promover o propiciar la paridad o garantizar la idoneidad, cualificación y profesionalidad de los integrantes de los Tribunales.
 - c) La presentación de la solicitud puede suponer la inclusión como persona voluntaria en el censo de cualquiera de los cuerpos, especialidades, grupos o subgrupos y categorías para los que reúna los requisitos.

Tercero. Requisitos de participación.

1. Para formar parte de los tribunales de selección de personal funcionario deberá reunirse la condición de funcionario de carrera en la situación de servicio activo, prestar servicio en el ámbito general de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo, Escala o Grupo objeto de selección.
2. Los tribunales de selección de personal laboral podrán estar formados por personal laboral fijo en activo o por personal funcionario de carrera en la situación de servicio activo que preste sus servicios en el ámbito general de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y pertenezca a un grupo profesional, en el caso de tratarse de personal laboral, o a un grupo o subgrupo de clasificación, en el supuesto de ostentar la condición de

personal funcionario, igual o superior al grupo profesional al que corresponda la categoría profesional y, en su caso especialidad, objeto de convocatoria.

3. También podrán formar parte de los tribunales de selección, en los mismos términos recogidos en los dos apartados anteriores, los funcionarios de carrera de los cuerpos docentes no universitarios que presten sus servicios en la Consejería competente en materia de Educación de la Junta de Extremadura y el personal estatutario fijo del Servicio Extremeño de Salud, así como el personal laboral fijo y funcionario de carrera de otras administraciones públicas.

En ambos casos tendrá preferencia el personal funcionario o laboral que presta servicios en el ámbito general de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

4. Los miembros de los tribunales de selección estarán sujetos a las causas de abstención y recusación establecidas en la legislación de régimen jurídico del sector público.

Cuarto. Causas de exclusión.

1. No podrá formar parte de los tribunales de selección las personas que se encuentren incluidas en alguno de los siguientes supuestos:
 - a) El personal que desempeñe cargos de elección o designación política o lo haya desempeñado en los últimos dos años, el personal funcionario interino o el personal laboral temporal, el personal eventual ni el personal directivo profesional.
 - b) Las personas empleadas públicas que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de las correspondientes convocatorias.
2. Las personas empleadas públicas que, formando parte del censo resultante de esta resolución, renuncien sin causa justificada, a la participación en un tribunal de selección en el que hayan sido designados no podrán formar parte de los tribunales de selección durante cinco años desde la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de su nombramiento.

Quinto. Procedimiento para la designación y nombramiento de los/las vocales de los órganos de selección.

1. En el plazo máximo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Extremadura, se anunciará en el Portal del Empleo Público la conformación del censo resultante con las personas empleadas públicas que hayan solicitado formar parte de él hasta ese momento, sin perjuicio de su permanente actualización con las solicitudes que se reciban con posterioridad a su constitución.



2. La designación de los/las vocales se efectuará por sorteo cuando se proceda a la constitución o modificación del tribunal de selección, teniendo en cuenta las solicitudes presentadas hasta ese momento.
3. La inclusión como vocal en un tribunal de selección se realizará atendiendo a la letra establecida en el sorteo anual que determina el orden de actuación de los aspirantes en el proceso selectivo y recogido en la respectiva convocatoria.
4. De conformidad con lo establecido en el artículo 97 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, en la medida de lo posible, se tenderá a la paridad en la composición de los Tribunales de Selección.
5. Las personas que presenten la solicitud de participación voluntaria como vocales en los órganos de selección podrán ser nombradas vocales, como máximo, de dos tribunales que actúen de forma simultánea. Dicha circunstancia en ningún caso se considerará como causa justificada para renunciar.
6. En los supuestos en que no hubiere personas candidatas voluntarias suficientes, los miembros de los tribunales de selección se designarán entre personal en servicio activo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura previamente propuestos por las distintas Consejerías de la Administración de la Comunidad o por la Dirección General de Función Pública realizándose, siempre que sea posible, la designación asimismo por sorteo.

Sexto. Aceptación de la designación, desistimiento y renuncia.

1. La pertenencia a un tribunal de selección como vocal será obligatoria para toda persona solicitante que resulte seleccionada, salvo que se encuentre en alguna de las causas de abstención y recusación establecidas en la normativa vigente o concurra causa justificada, que deberá ser debidamente acreditada.
2. Cualquier desistimiento a la solicitud de participación que se produzca con posterioridad a su presentación deberá ser comunicada a la Dirección General competente en materia de función pública, quien procederá a su admisión, siempre y cuando se formule con anterioridad a que se haya producido la designación correspondiente como vocal de un tribunal de selección.
3. En el caso de que el nombramiento como vocal de un tribunal se hubiera ya publicado en el Diario Oficial de Extremadura y la persona seleccionada presentase renuncia a su solicitud de participación voluntaria, la misma no se hará efectiva hasta que finalice el proceso selectivo para el que fue nombrada.

**Séptimo. Protección de datos.**

Los datos facilitados en la solicitud serán tratados por la Dirección General de Función Pública para el desarrollo del procedimiento regulado en esta resolución de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales y demás normativa vigente sobre la materia.

Octavo. Efectos.

1. Esta resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.
2. A partir de la conformación del nuevo censo, quedará sin efecto el Anuncio de 11 de agosto de 2021 por el que se da publicidad al censo conformado con los/as empleados/as públicos que han formulado solicitud de participación voluntaria como miembros de los tribunales de selección en las pruebas selectivas que se convoquen por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura, publicado en el Diario Oficial de Extremadura número 167, de 30 de agosto.

Mérida, 20 de abril de 2026.

El Director General de Función Pública,
HUGO ALFONSO CURIEL RODRÍGUEZ

• • •

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

RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y el Ayuntamiento de Coria para la cesión de los proyectos técnicos y la ejecución de las obras de "Restauración de la muralla y pavimentación (tramo calle Cruz de Piedra) y actuación urgente en la muralla (zona del Carmen)" actuación enmarcada en la intervención 6872. (2026060911)

Habiéndose firmado el día 13 de abril de 2026, el Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y el Ayuntamiento de Coria para la cesión de los proyectos técnicos y la ejecución de las obras de "Restauración de la muralla y pavimentación (tramo calle Cruz de Piedra) y actuación urgente en la muralla (zona del Carmen)" actuación enmarcada en la intervención 6872, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Decreto 154/2025, de 18 de noviembre, por el que se regula la actividad convencional y el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 21 de abril de 2026.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE GESTIÓN FORESTAL Y MUNDO RURAL Y EL AYUNTAMIENTO DE CORIA PARA LA CESIÓN DE LOS PROYECTOS TÉCNICOS Y LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE "RESTAURACIÓN DE LA MURALLA Y PAVIMENTACIÓN (TRAMO CALLE CRUZ DE PIEDRA) Y ACTUACIÓN URGENTE EN LA MURALLA (ZONA DEL CARMEN)" ACTUACIÓN ENMARCADA EN LA INTERVENCIÓN 6872.

Mérida, 13 de abril de 2026.

REUNIDOS

De una parte, doña Isabel Gutiérrez de la Barreda Mena, Secretaria General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural de la Junta de Extremadura, nombrada por Decreto 75/2024, de 16 de julio (DOE n.º 138, de 17 de julio), que interviene en nombre y representación de la citada Consejería, en virtud de la delegación otorgada por Resolución de 7 de octubre de 2025, del Consejero, por la que se delegan determinadas competencias, así como la firma de resoluciones y actos, en la Secretaría General y demás órganos directivos de la Consejería (DOE n.º 197, de 14 de octubre).

Y de otra, doña Almudena Domingo Pirrongelli, en nombre y representación del Ayuntamiento de Coria, en calidad de Alcaldesa, elegida en sesión constitutiva del Pleno celebrada el día 17 de junio de 2023, cargo que ostenta en la actualidad; y en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, facultada para la suscripción del presente convenio por acuerdo del Pleno de la Corporación, adoptado en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de marzo de 2026.

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

EXPONEN

Primero.

En virtud de lo dispuesto en el Decreto 239/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en la redacción dada por el Decreto 108/2025, de 29 de agosto, corresponde a la Dirección General de Mundo Rural, Caza, Pesca y Tauromaquia el desarrollo, seguimiento y difusión de las políticas vinculadas a la Ley 3/2022, de 17 de marzo, de medidas ante el reto demográfico y territorial de Extremadura, así como la coordinación de las actuaciones dirigidas a la fijación y mantenimiento de la población en el territorio.

En el marco de dichas competencias, la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, a través del Servicio de Coordinación del Medio Rural y Reto Demográfico, impulsa y coordina

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

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

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

Segundo.

El Ayuntamiento de Coria ha redactado el proyecto denominado "Proyecto básico y de ejecución de la restauración de la muralla y pavimentación (Tramo Calle Cruz de Piedra)" y el proyecto denominado "Proyecto de ejecución de actuación urgente en la muralla de Coria (Cáceres), zona del Carmen, por descalce", actuaciones incluidas en el PEPAC 2023-2027, Intervención 6872: "Inversiones no productivas en servicios básicos en zonas rurales", orientadas a reforzar los servicios públicos locales, dinamizar el entorno rural y mejorar la calidad de vida de la población.

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

Las actuaciones se llevarán a cabo sobre tramos de la Muralla de Coria, tramo Puerta de San Pedro-esquina noreste, y zona del Carmen / tramo Calle Muralla-Cuesta del Cubo, inmueble de titularidad municipal.

A tales efectos, el Pleno del Ayuntamiento de Coria, en sesión extraordinaria celebrada el 19 de noviembre de 2025, adoptó por mayoría absoluta el acuerdo de poner a disposición de la Junta de Extremadura los tramos necesarios para la ejecución de las actuaciones, mediante

cesión temporal de uso gratuita por un período de un año, destinada exclusivamente a posibilitar la ejecución íntegra de las obras, destinada exclusivamente a posibilitar la ejecución íntegra de los proyectos.

La Secretaría General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural aceptó formalmente la referida puesta a disposición, mediante resolución de fecha 26 de noviembre de 2025, precisándose que dicha cesión no altera la titularidad dominical del inmueble, y que este revertirá automáticamente al Ayuntamiento una vez finalizadas las obras para su uso ordinario.

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

Tercero.

A fin de posibilitar que la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en el ámbito de sus competencias, pueda impulsar la ejecución de la actuación prevista, resulta necesario que el Ayuntamiento de Coria proceda a la cesión formal de los proyectos técnicos, otorgando a la administración autonómica los derechos de uso necesarios para su incorporación a los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras.

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

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

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

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

El objeto del convenio es articular la colaboración entre ambas entidades, la Junta de Extremadura y el Ayuntamiento de Coria, para la cesión, por parte de este último, a la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural de los proyectos técnico denominados "Proyecto básico y de ejecución de la restauración de la muralla y pavimentación (Tramo Calle Cruz de Piedra" y "Proyecto de ejecución de actuación urgente en la muralla de Coria (Cáceres), zona del Carmen, por descalce", dicha cesión se realiza con el objeto de que la Administración autonómica pueda utilizar el citado proyecto en los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras previstas.

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

- Por un lado, la elaboración y cesión de los proyectos, por parte del Ayuntamiento de Coria, que elaboró a su costa y cederá a la Consejería los derechos de uso del proyecto técnico para que sea incorporado a los expedientes de contratación y gestión administrativa a llevar a cabo por la Junta de Extremadura.
- Por otro lado, a la ejecución de las obras, por parte de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural que asume la responsabilidad de licitar y ejecutar materialmente las actuaciones previstas en ambos proyectos, en ejecución de sus políticas públicas ya mencionadas.

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

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

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

Segunda. Obligaciones del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Coria asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente convenio:

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

Tercera. Obligaciones de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural.

La Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente convenio:

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

Cuarta. Régimen económico.

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

El importe total estimado de la actuación "Restauración de la muralla y pavimentación (tramo calle Cruz de Piedra) y actuación urgente en la muralla (zona del Carmen)" asciende a doscientos sesenta y siete mil novecientos cincuenta y siete euros con diecisiete céntimos (267.957,17 €), IVA incluido.



Este importe se corresponde con el presupuesto de la actuación cuya ejecución asume la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural.

La financiación de la actuación se realizará con cargo a la aplicación presupuestaria G/314A/61100, fondo FRP3737200, proyecto 20250588 "Inversiones en reto demográfico: recuperación en patrimonio cultural", con el siguiente desglose por anualidades:

— Anualidad 2026: 200.967,87 €

— Anualidad 2027: 66.989,30 €

La aportación económica corresponderá a la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en el marco de la Intervención 6872 del PEPAC 2023-2027 y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

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

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

Quinta. Comisión de seguimiento.

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

La Comisión estará integrada por:

- Dos representantes de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, uno de los cuales actuará como presidencia.
- Un/una representante del Ayuntamiento de Coria, que actuará como secretaria, con voz y voto.

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

Corresponde a la Comisión:

- a) Supervisar el cumplimiento del convenio y resolver las cuestiones interpretativas que pudieran plantearse.
- b) Evaluar la aparición de incidencias o modificaciones necesarias para la adecuada ejecución de la actuación.
- c) Coordinar la comunicación entre las partes.
- d) Impulsar la aportación de información y documentación necesaria para las actuaciones de control, verificación o auditoría nacional o europea.

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

Sexta. Modificación del convenio.

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

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

Séptima. Resolución y extinción del convenio.

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

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

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

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



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

Acordada la resolución, surtirá los siguientes efectos:

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

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

Octava. Vigencia.

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

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

Novena. Publicidad y transparencia.

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

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

Décima. Régimen jurídico e interpretación.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, se firma al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y se encuentra excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 6.2.

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

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

Por la Consejería de Gestión Forestal
y Mundo Rural,
La Secretaria General,
PD, Resolución del Consejero
de 7 de octubre de 2025
(DOE núm. 197, de 14 de octubre),
ISABEL GUTIÉRREZ DE LA BARREDA MENA

Por el Ayuntamiento de Coria,
La Alcaldesa,
ALMUDENA DOMINGO PIRRONGELLI



RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y el Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra para la cesión de uso del proyecto técnico y la ejecución de las obras "Reparación de humedades en la iglesia de los Jesuitas", actuación enmarcada en la intervención 6872. (2026060912)

Habiéndose firmado el día 13 de abril de 2026, el Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y el Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra para la cesión de uso del proyecto técnico y la ejecución de las obras "Reparación de humedades en la iglesia de los Jesuitas", actuación enmarcada en la intervención 6872, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Decreto 154/2025, de 18 de noviembre, por el que se regula la actividad convencional y el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 21 de abril de 2026.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE GESTIÓN FORESTAL Y MUNDO RURAL Y EL AYUNTAMIENTO DE FREGENAL DE LA SIERRA PARA LA CESIÓN DE USO DEL PROYECTO TÉCNICO Y LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS "REPARACIÓN DE HUMEDADES EN LA IGLESIA DE LOS JESUITAS", ACTUACIÓN ENMARCADA EN LA INTERVENCIÓN 6872.

Mérida, 13 de abril de 2026.

REUNIDOS

De una parte, doña Isabel Gutiérrez de la Barreda Mena, Secretaria General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural de la Junta de Extremadura, nombrada por Decreto 75/2024, de 16 de julio (DOE n.º 138, de 17 de julio), que interviene en nombre y representación de la citada Consejería, en virtud de la delegación otorgada por Resolución de 7 de octubre de 2025, del Consejero, por la que se delegan determinadas competencias, así como la firma de resoluciones y actos, en la Secretaría General y demás órganos directivos de la Consejería (DOE n.º 197, de 14 de octubre).

Y de otra, doña María Agustina Rodríguez Martínez, en nombre y representación del Excmo. Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra, en calidad de Alcaldesa-Presidenta, nombrada en la sesión constitutiva del Pleno de la Corporación celebrada el día 17 de junio de 2023, cargo que ostenta en la actualidad; y en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, facultada para la suscripción del presente convenio por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra, adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 19 de marzo de 2026.

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

EXPONEN

Primero.

En virtud de lo dispuesto en el Decreto 239/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en la redacción dada por el Decreto 108/2025, de 29 de agosto, corresponde a la Dirección General de Mundo Rural, Caza, Pesca y Tauromaquia el desarrollo, seguimiento y difusión de las políticas vinculadas a la Ley 3/2022, de 17 de marzo, de medidas ante el reto demográfico y territorial de Extremadura, así como la coordinación de las actuaciones dirigidas a la fijación y mantenimiento de la población en el territorio.

En el marco de dichas competencias, la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, a través del Servicio de Coordinación del Medio Rural y Reto Demográfico, impulsa y coordina actuaciones de inversión pública destinadas a la mejora de infraestructuras y equipamientos de servicios básicos en zonas rurales, contribuyendo a la cohesión territorial y a la prestación adecuada de servicios a la ciudadanía, lo que se enmarca directamente en el desarrollo de los artículos 84 y 85 de la Ley 3/2022, de 17 de marzo, de medidas ante el reto demográfico y territorial de Extremadura.

El interés común reside en la fijación de población mediante la mejora de equipamientos básicos en el ámbito rural en desarrollo, igualmente, del programa PEPAC (Intervención 6872), permitiendo al Ayuntamiento de Fregenal acometer la actuación de reparación de humedades en la Iglesia de los Jesuitas, mientras la Junta de Extremadura cumple con su objetivo de cohesión territorial y lucha contra la despoblación en zonas rurales, en atención al desarrollo de sus políticas públicas y competencias. Todo ello dentro del Plan Estratégico de inversiones que la Dirección General ha desarrollado con actuaciones que cumplan los criterios de selección de operaciones establecidos en la medida 6872, cuya responsabilidad de desarrollarse plenamente depende de la Junta de Extremadura y que dado que la medida está dirigida al desarrollo rural no puede desplegarse sin la colaboración administrativa de los diferentes municipios rurales de Extremadura.

Segundo.

El Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra ha aportado el proyecto técnico denominado "Reparación de humedades en la Iglesia de los Jesuitas", actuación incluida en el PEPAC 2023-2027, Intervención 6872: "Inversiones no productivas en servicios básicos en zonas rurales", orientada a reforzar los servicios públicos locales, dinamizar el entorno rural y mejorar la calidad de vida de la población.

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

La actuación se llevará a cabo sobre el inmueble de titularidad municipal situado en Calle Herrería, 37 (Fregenal de la Sierra, Badajoz), con la finalidad de garantizar su adecuada conservación y permitir su uso cultural y social conforme a su destino.

A tales efectos, el Pleno del Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra, en sesión extraordinaria celebrada el 10 de noviembre de 2025, adoptó por mayoría absoluta el acuerdo de poner a disposición de la Junta de Extremadura el citado inmueble para la ejecución de las obras,

mediante cesión temporal de uso gratuita, por un periodo no superior a cinco años, destinada exclusivamente a posibilitar la ejecución íntegra del proyecto.

La Secretaría General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural aceptó formalmente la referida puesta a disposición, mediante resolución de fecha 12 de noviembre de 2025, precisándose que dicha cesión no altera la titularidad dominical del inmueble, y que este revertirá automáticamente al Ayuntamiento una vez finalizadas las obras para su uso ordinario.

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

Tercero.

A fin de posibilitar que la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en el ámbito de sus competencias, pueda impulsar la ejecución de la actuación prevista, resulta necesario que el Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra proceda a la cesión formal del proyecto técnico, otorgando a la Administración autonómica los derechos de uso necesarios para su incorporación a los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras.

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

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

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

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

El objeto del presente convenio, es articular la colaboración entre ambas entidades, la Junta de Extremadura y el Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra, para la cesión, por parte de este último, a la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural del proyecto técnico denominado "Reparación de humedades en la Iglesia de los Jesuitas", dicha cesión se realiza con el objeto de que la Administración autonómica pueda utilizar el citado proyecto en los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras previstas.

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

- Por un lado, la cesión del proyecto, por parte del Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra, que elaboró a su costa y cederá a la Consejería los derechos de uso del proyecto técnico para que sea incorporado a los expedientes de contratación y gestión administrativa a llevar a cabo por la Junta de Extremadura.
- Por otro lado, la ejecución de la obra, por parte de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural que asume la responsabilidad de licitar y ejecutar materialmente las actuaciones previstas en dicho proyecto, en ejecución de sus políticas públicas ya mencionadas.

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

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

La titularidad de los resultados y de la obra ejecutada corresponderá al Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra, sin perjuicio de las obligaciones de afectación al uso público y mantenimiento asumidas en este convenio.

Segunda. Obligaciones del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente convenio:

- a) Autorizar y facilitar la ocupación material del inmueble y de los espacios necesarios para la ejecución de las obras, incluyendo la instalación de medios auxiliares, zonas de aco-

pio, accesos de obra y cualquier otro uso instrumental imprescindible para el adecuado desarrollo de la actuación.

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



Tercera. Obligaciones de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural.

La Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente convenio:

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

Cuarta. Régimen económico.

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

El importe total estimado de la actuación "Reparación de humedades en la Iglesia de los Jesuitas" asciende a ciento sesenta y nueve mil seiscientos cinco euros con setenta céntimos (169.605,70 €), IVA incluido. Este importe se corresponde con el presupuesto de la actuación cuya ejecución asume la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural.



La financiación de la actuación se realizará con cargo a la aplicación presupuestaria G/314A/61100, fondo FRP3737200, proyecto 20250588 "Inversiones en reto demográfico: recuperación en patrimonio cultural", con el siguiente desglose por anualidades:

— Anualidad 2026: 127.204,27 €

— Anualidad 2027: 42.401,43 €

La aportación económica corresponderá a la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en el marco de la Intervención 6872 del PEPAC 2023-2027 y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

Por su parte, el Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra asume las obligaciones no económicas derivadas del presente convenio, en particular la entrega del proyecto técnico, la puesta a disposición del inmueble, la colaboración administrativa necesaria para la ejecución de las obras y el mantenimiento y conservación posterior de la actuación una vez recepcionada.

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

Quinta. Comisión de seguimiento.

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

La Comisión estará integrada por:

- Dos representantes de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, uno de los cuales actuará como presidencia.
- Un/una representante del Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra, que actuará como secretario, con voz y voto.

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

Corresponde a la Comisión:

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

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

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

Sexta. Modificación del convenio.

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

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

Séptima. Resolución y extinción del convenio.

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

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

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

- b) El mutuo acuerdo de las partes, formalizado por escrito, cuando razones de interés público así lo justifiquen.
- c) La imposibilidad sobrevenida, legal o material, de ejecutar el objeto del convenio.
- d) La denuncia unilateral, mediante comunicación escrita de una de las partes con una antelación mínima de tres meses, siempre que dicha denuncia no imposibilite o perjudique la ejecución de actuaciones ya iniciadas.

- e) La entrada en vigor de normas legales o reglamentarias que hagan incompatible la continuidad del convenio.

Acordada la resolución, surtirá los siguientes efectos:

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

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

Octava. Vigencia.

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

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

Novena. Publicidad y transparencia.

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



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

Décima. Régimen jurídico e interpretación.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, se firma al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y se encuentra excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 6.2.

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

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

Por la Consejería de Gestión Forestal
y Mundo Rural

La Secretaria General,
PD, Resolución del Consejero
de 7 de octubre de 2025

(DOE núm. 197, de 14 de octubre),

ISABEL GUTIÉRREZ DE LA BARREDA MENA

Por el Ayuntamiento de Fregenal de la Sierra,
La Alcaldesa,

MARÍA AGUSTINA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ



RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2026, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y la entidad local menor de Gargáligas para la cesión del proyecto técnico y la ejecución de las obras de "Impermeabilización de cubierta y reparaciones interiores de la casa de cultura", actuación enmarcada en la intervención 6872. (2026060913)

Habiéndose firmado el día 13 de abril de 2026, el Convenio de Colaboración entre la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural y la entidad local menor de Gargáligas para la cesión del proyecto técnico y la ejecución de las obras de "Impermeabilización de cubierta y reparaciones interiores de la casa de cultura", actuación enmarcada en la intervención 6872, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Decreto 154/2025, de 18 de noviembre, por el que se regula la actividad convencional y el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 21 de abril de 2026.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE GESTIÓN FORESTAL Y MUNDO RURAL Y LA ENTIDAD LOCAL MENOR DE GARGÁLIGAS PARA LA CESIÓN DEL PROYECTO TÉCNICO Y LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE "IMPERMEABILIZACIÓN DE CUBIERTA Y REPARACIONES INTERIORES DE LA CASA DE CULTURA", ACTUACIÓN ENMARCADA EN LA INTERVENCIÓN 6872.

Mérida, 13 de abril de 2026.

REUNIDOS

De una parte, doña Isabel Gutiérrez de la Barreda Mena, Secretaria General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural de la Junta de Extremadura, nombrada por Decreto 75/2024, de 16 de julio (DOE n.º 138, de 17 de julio), que interviene en nombre y representación de la citada Consejería, en virtud de la delegación otorgada por Resolución de 7 de octubre de 2025, del Consejero, por la que se delegan determinadas competencias, así como la firma de resoluciones y actos, en la Secretaría General y demás órganos directivos de la Consejería (DOE n.º 197, de 14 de octubre).

Y de otra, don Pedro Fort Fernández, en nombre y representación de la Entidad Local Menor de Gargáligas, en calidad de Alcalde, elegido en sesión constitutiva del Pleno celebrada el día 27 de junio de 2023, cargo que ostenta en la actualidad; y en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

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

EXPONEN

Primero. En virtud de lo dispuesto en el Decreto 239/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en la redacción dada por el Decreto 108/2025, de 29 de agosto, corresponde a la Dirección General de Mundo Rural, Caza, Pesca y Tauromaquia el desarrollo, seguimiento y difusión de las políticas vinculadas a la Ley 3/2022, de 17 de marzo, de medidas ante el reto demográfico y territorial de Extremadura, así como la coordinación de las actuaciones dirigidas a la fijación y mantenimiento de la población en el territorio.

En el marco de dichas competencias, la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, a través del Servicio de Coordinación del Medio Rural y Reto Demográfico, impulsa y coordina actuaciones de inversión pública destinadas a la mejora de infraestructuras y equipamientos de servicios básicos en zonas rurales, contribuyendo a la cohesión territorial y a la prestación adecuada de servicios a la ciudadanía, esto se enmarca directamente en el desarrollo de los artículo 84 y 85 de la Ley 3/2022, de 17 de marzo, de medidas ante el reto demográfico y territorial de Extremadura.

El interés común reside en la fijación de población mediante la mejora de equipamientos básicos en el ámbito rural en desarrollo, igualmente, del programa PEPAC (Intervención 6872), permitiendo a la Entidad Local Menor de Gargáligas dotarse de un centro cultural del que carece en la actualidad, mientras la Junta de Extremadura cumple con su objetivo de cohesión territorial y lucha contra la despoblación en zonas rurales, en atención al desarrollo de sus políticas públicas y competencias. Todo ello dentro del Plan Estratégico de inversiones que la Dirección General ha desarrollado con actuaciones que cumplan los criterios de selección de operaciones establecidos en la medida 6872, cuya responsabilidad de desarrollarse plenamente depende de la Junta de Extremadura y que dado que la medida está dirigida al desarrollo rural no puede desplegarse sin la colaboración administrativa de los diferentes municipios rurales de Extremadura.

Segundo. La Entidad Local Menor de Gargáligas ha redactado el proyecto denominado "Impermeabilización de cubierta y reparaciones interiores de la Casa de Cultura", actuación incluida en el PEPAC 2023-2027, Intervención 6872: "Inversiones no productivas en servicios básicos en zonas rurales", orientada a reforzar los servicios públicos locales, dinamizar el entorno rural y mejorar la calidad de vida de la población.

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

La actuación se llevará a cabo sobre el inmueble de titularidad municipal situado en la calle Nuestra Señora de la Soledad, número 3, en el que se ubica la Casa de Cultura objeto de la actuación para su uso como centro cultural.

A tales efectos, el Pleno de la Entidad Local Menor de Gargáligas, en sesión extraordinaria celebrada el 18 de diciembre de 2025, adoptó por unanimidad el acuerdo de poner a disposición de la Junta de Extremadura el citado inmueble para la ejecución de las obras, mediante cesión temporal de uso gratuita, por un periodo no superior a cinco años, destinada exclusivamente a posibilitar la ejecución íntegra del proyecto.

La Secretaría General de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural aceptó formalmente la referida puesta a disposición, mediante resolución de fecha 20 de marzo de 2026, precisándose que dicha cesión no altera la titularidad dominical del inmueble, y que este revertirá automáticamente a la Entidad Local Menor de Gargáligas una vez finalizadas las obras para su uso ordinario.

Asimismo, esta actuación figura entre las aprobadas por la 10.^a Comisión de Valoración de Proyectos correspondiente a la Intervención 6872 del PEPAC 2023-2027, celebrada el 16

de diciembre de 2025, formando parte de las inversiones orientadas a garantizar servicios esenciales en zonas rurales y está incluida en el "Plan Estratégico de Inversiones ante el reto demográfico mediante la diversificación de la economía rural invirtiendo en el mantenimiento y la recuperación del patrimonio cultural de Extremadura", dicho Plan recoge las actuaciones que cumplen los criterios de selección de operaciones del programa FEADER, dispone del informe de conformidad por parte de la Dirección General de Fondos y Financiación y el mismo ha sido certificado como anticipo al Fondo, contribuyendo al cumplimiento de la regla N+2, de la PEPAC, para el ejercicio 2025.

Tercero. A fin de posibilitar que la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en el ámbito de sus competencias, pueda impulsar la ejecución de la actuación prevista, resulta necesario que la Entidad Local Menor de Gargáligas proceda a la cesión formal del proyecto técnico, otorgando a la administración autonómica los derechos de uso necesarios para su incorporación a los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras.

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

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

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

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

El objeto del presente convenio, es articular la colaboración entre ambas entidades, la Junta de Extremadura y la Entidad Local Menor de Gargáligas, para la cesión, por parte de este último, a la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural del proyecto técnico denominado "Impermeabilización de cubierta y reparaciones interiores de la Casa de Cultura", dicha cesión se realiza con el objeto de que la Administración autonómica pueda utilizar el citado proyecto en los procedimientos administrativos de contratación, gestión y ejecución de las obras previstas.

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

- Por un lado, la elaboración y cesión del proyecto, por parte de la Entidad Local Menor de Gargáligas, que elaborara a su costa y cederá a la Consejería los derechos de uso del proyecto técnico para que sea incorporado a los expedientes de contratación y gestión administrativa a llevar a cabo por la Junta de Extremadura.
- Por otro lado, a la ejecución de la obra, por parte de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural que asume la responsabilidad de licitar y ejecutar materialmente las actuaciones previstas en dicho proyecto, en ejecución de sus políticas públicas ya mencionadas.

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

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

La titularidad de los resultados y de la obra ejecutada corresponderá a la Entidad Local Menor de Gargáligas, sin perjuicio de las obligaciones de afectación al uso público y mantenimiento asumidas en este convenio.

Segunda. Obligaciones de la Entidad Local Menor.

La Entidad Local Menor de Gargáligas asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente convenio:

- a) Autorizar y facilitar la ocupación material del inmueble y de los espacios necesarios para la ejecución de las obras, incluyendo la instalación de medios auxiliares, zonas de acopio, accesos de obra y cualquier otro uso instrumental imprescindible para el adecuado desarrollo de la actuación.
- b) Facilitar el otorgamiento, en su caso, de las licencias, autorizaciones y permisos municipales que resulten exigibles para la ejecución de las obras, colaborando activamente en la agilización de su tramitación.
- c) Aportar el proyecto técnico completo, debidamente aprobado por la Entidad Local Menor de Gargáligas, junto con toda la documentación complementaria necesaria para su correcta utilización en el procedimiento de licitación y en la posterior ejecución de las obras por la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural.



- d) Permitir el acceso del contratista adjudicatario, del personal técnico de la Consejería y de los restantes agentes que intervengan en la ejecución, tanto al inmueble objeto de la actuación como a los espacios auxiliares necesarios para su adecuado desarrollo.
- e) Asumir el mantenimiento y conservación de las obras una vez sean recepcionadas, conforme al compromiso adoptado por el Pleno municipal y de acuerdo con la normativa vigente que resulte de aplicación.
- f) En relación con el destino, durabilidad y control de la inversión, la Entidad Local Menor se compromete a:
 - Mantener el inmueble afectado al uso cultural y/o social público que fundamenta la actuación.
 - Garantizar la durabilidad de la inversión durante el periodo de cinco años determinados en el acuerdo de aprobación de la operación dictado por la 10ª Comisión de Valoración de Proyectos a financiar con el PEPAC dentro de la medida 6872 de 16 de diciembre de 2025.
 - Evitar cualquier cambio de destino que desvirtúe la finalidad de la actuación o que pueda comprometer su correcta ejecución y el cumplimiento de las obligaciones asumidas.
 - Facilitar toda la información requerida y permitir las actuaciones de control, verificación, auditoría y seguimiento por parte de las autoridades competentes, tanto nacionales como europeas.

Tercera. Obligaciones de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural.

La Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural asume las siguientes obligaciones en relación con la actuación objeto del presente convenio:

- a) Utilizar el proyecto técnico aportado exclusivamente para la tramitación de los procedimientos administrativos necesarios para la contratación, gestión y ejecución de las obras de adecuación del antiguo mercado municipal para su uso como centro cultural.
- b) Llevar a cabo todas las actuaciones precisas para la contratación pública de las obras, de conformidad con la normativa de contratación del sector público.
- c) Ejecutar o impulsar la ejecución material de las obras conforme al proyecto técnico aprobado por el Entidad Local Menor.



- d) Velar por el cumplimiento, por parte del contratista adjudicatario, de las condiciones establecidas en el proyecto, en los pliegos y en la normativa vigente, realizando para ello el seguimiento, supervisión y control técnico y administrativo de la ejecución de las obras.
- e) Informar a la Entidad Local Menor de Gargáligas sobre el estado de la tramitación del expediente de contratación, el avance de las obras y cualquier incidencia relevante que pueda afectar al desarrollo de la actuación.
- f) Entregar a la Entidad Local Menor de Gargáligas, una vez finalizadas y recepcionadas las obras conforme a la normativa de aplicación, toda la documentación correspondiente a la obra ejecutada, incluyendo, en su caso, el proyecto final, los planos de las obras realmente ejecutadas y la documentación necesaria para la adecuada gestión del inmueble.

Cuarta. Régimen económico.

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

El importe total estimado de la actuación "Impermeabilización de cubierta y reparaciones interiores de la Casa de Cultura" asciende a ciento cincuenta y tres mil setecientos veintiocho euros con cincuenta y cinco céntimos (153.728,55 €), IVA incluido. Este importe se corresponde con el presupuesto de la actuación cuya ejecución asume la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural.

La financiación de la actuación se realizará con cargo a la aplicación presupuestaria G/314A/61100, fondo FRP3737200, proyecto 20250588 "Inversiones en reto demográfico: recuperación en patrimonio cultural", con el siguiente desglose por anualidades:

— Anualidad 2026: 153.728,55 €

La aportación económica corresponderá a la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, en el marco de la Intervención 6872 del PEPAC 2023-2027 y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

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

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

Quinta. Comisión de seguimiento.

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

La Comisión estará integrada por:

- Dos representantes de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, uno de los cuales actuará como presidencia.
- Un/una representante de la Entidad Local Menor de Gargáligas, que actuará como secretaria, con voz y voto.

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

Corresponde a la Comisión:

- a) Supervisar el cumplimiento del convenio y resolver las cuestiones interpretativas que pudieran plantearse.
- b) Evaluar la aparición de incidencias o modificaciones necesarias para la adecuada ejecución de la actuación.
- c) Coordinar la comunicación entre las partes.
- d) Impulsar la aportación de información y documentación necesaria para las actuaciones de control, verificación o auditoría nacional o europea.

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

Sexta. Modificación del convenio.

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

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

Séptima. Resolución y extinción del convenio.

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

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

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

- b) El mutuo acuerdo de las partes, formalizado por escrito, cuando razones de interés público así lo justifiquen.
- c) La imposibilidad sobrevenida, legal o material, de ejecutar el objeto del convenio.
- d) La denuncia unilateral, mediante comunicación escrita de una de las partes con una antelación mínima de tres meses, siempre que dicha denuncia no imposibilite o perjudique la ejecución de actuaciones ya iniciadas.
- e) La entrada en vigor de normas legales o reglamentarias que hagan incompatible la continuidad del convenio.

Acordada la resolución, surtirán los siguientes efectos:

- a) Se dará por finalizada la colaboración, quedando sin efecto los compromisos pendientes de ejecución.
- b) La Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural cesará en la utilización del proyecto técnico, no pudiendo emplearlo para fines distintos a los previstos en el convenio y debiendo conservar o devolver, según proceda, la documentación no sometida a obligaciones de archivo o conservación.
- c) El inmueble municipal puesto a disposición revertirá automáticamente la Entidad Local Menor de Gargáligas, en el estado en que se encuentre, sin derecho a compensación alguna entre las partes.

- d) En el caso de que existan actuaciones ya iniciadas cuya paralización pueda generar perjuicios o riesgos, ambas partes adoptarán las medidas necesarias para garantizar una finalización ordenada y conforme a la normativa aplicable.

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

Octava. Vigencia.

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

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

Novena. Publicidad y transparencia.

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

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

Décima. Régimen jurídico e interpretación.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, se firma al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y se encuentra excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 6.2.

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



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

Por la Consejería de Gestión Forestal
y Mundo Rural,
La Secretaria General,
PD, Resolución del Consejero
de 7 de octubre de 2025,
(DOE núm. 197, de 14 de octubre de 2025),
ISABEL GUTIÉRREZ DE LA BARREDA MENA

Por la Entidad Local Menor de Gargáligas,
El Alcalde,
PEDRO FORT FERNÁNDEZ

• • •

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2026, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de puesta en riego de las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507, del término municipal de Benquerencia de la Serena, cuya promotora es Ana María Balsera Vallejo, en el término municipal de Benquerencia de la Serena (Badajoz). Expte.: IA24/1949. (2026060903)

La Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en su artículo 73 prevé los proyectos que deben ser sometidos a evaluación ambiental simplificada por el órgano ambiental a los efectos de determinar que el proyecto no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente, o bien, que es preciso su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria, regulado en la subsección 1.^a de la sección 2.^a del capítulo VII, del título I, de la ley, por tener efectos significativos sobre el medio ambiente.

El proyecto de puesta en riego de las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507, del término municipal de Benquerencia de la Serena, ocupando una superficie de 15,85 ha, se encuadra en el grupo I. "Agricultura, silvicultura, acuicultura y ganadería" epígrafe c) "Proyectos de transformación, ampliación o consolidación de regadíos de 10 o más hectáreas; así como los comprendidos entre 1 ha y 10 ha que cumplan alguno de los criterios generales, o que ocupen cauces o humedales permanentes o estacionales representados en el mapa Instituto Geográfico Nacional (IGN) a escala 1:25.000, o se desarrollen en zonas con niveles de erosión hídrica >10 t/ha*año (Inventario Nacional de Erosión de Suelos, INES), del anexo II de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, y por ello incluido en el anexo V de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

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

1. Objeto, descripción y localización del proyecto. Promotor y órgano sustantivo



El objeto del proyecto es la obtención de una concesión de aguas subterráneas para el riego de una superficie de 15,85 ha de cultivo de olivar, instalado en las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507, del término municipal de Benquerencia de la Serena (Badajoz).

La superficie de actuación se localiza fuera de la Red Natura 2000 y de otras Áreas Protegidas.

La promotora del proyecto es Ana María Balsera Vallejo.

A la Dirección General de Infraestructuras Rurales de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, le corresponde la planificación de los recursos hidráulicos con interés agrario, dentro del ámbito de las competencias propio de la Comunidad Autónoma Extremadura. También las competencias derivadas de la aplicación de la Ley 6/2015, de 24 de marzo, Agraria de Extremadura, en relación con las actuaciones en materia de regadíos.

La autorización administrativa para la concesión de aguas para riego corresponde a la Confederación Hidrográfica del Guadiana.

2. Tramitación y consultas.

Con fecha 29 de octubre de 2024, la Confederación Hidrográfica del Guadiana dio traslado a la Dirección General de Sostenibilidad de la solicitud de concesión de aguas subterráneas para riego del proyecto "Puesta en riego de las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507, del término municipal de Benquerencia de la Serena", junto con el documento ambiental del proyecto, para su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental. La documentación completa para iniciar el procedimiento de evaluación de impacto ambiental simplificada se recibe con fecha 2 de diciembre de 2024.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 75 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con fecha 5 de diciembre de 2024, la Dirección General de Sostenibilidad realizó consultas a las Administraciones Públicas afectadas y las personas interesadas que se relacionan en la tabla adjunta. Se han señalado con una X aquellas Administraciones Públicas y personas interesadas que han emitido respuesta.

Relación de consultados	Respuestas recibidas
Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas. Dirección General de Sostenibilidad	X
Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural	X



Relación de consultados	Respuestas recibidas
Dirección Gral. de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana	X
Servicio de Regadíos	
Servicio de Infraestructuras Rurales	X
Confederación Hidrográfica del Guadiana	X
Ayuntamiento de Benquerencia de la Serena	
Ecologistas en Acción de Extremadura	
Ecologistas en Acción	
AMUS	
GREENPEACE	
ADENEX	
SEO BIRD/LIFE	
Fundación Naturaleza y Hombre	
Agente del Medio Natural	

El resultado de las contestaciones de las distintas administraciones públicas consultadas se resume seguidamente:

- Con fecha 27 de enero de 2025, el Servicio de Conservación del Naturaleza y Áreas Protegidas, de la Dirección General de Sostenibilidad, emite informe de afección a la Red Natura 2000, con la consideración de informe de evaluación de las repercusiones que pueda producir un determinado proyecto, actuación, plan o programa directa o indirectamente sobre uno o varios espacios de la Red Natura 2000, y en concreto sobre los hábitats o especies que hayan motivado su designación o declaración, atendiendo a lo dispuesto en el Decreto 110/2015, de 19 de mayo, por el que se regula la Red Ecológica Europea Natura 2000 en Extremadura, en la Ley 8/1998, de 26 de junio, de Conservación de la Naturaleza y de Espacios Naturales de Extremadura y en la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, como valoración ambiental de proyectos, actividades, planes y programas en lo relativo a especies protegidas y hábitats protegidos fuera de la Red de Áreas Protegidas de Extremadura, conforme a lo establecido en los Planes de Recuperación, Conservación del Hábitat y Conserva-

ción de determinadas especies de flora y fauna vigentes en la Comunidad Autónoma de Extremadura, a lo establecido en la Ley 8/1998, de 26 de junio, de Conservación de la Naturaleza y de Espacios Naturales de Extremadura y en la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, en el que indica que el proyecto se localiza fuera de la Red Natura 2000, incluyendo los valores naturales existentes y realizando un análisis y valoración ambiental.

Finaliza informando favorablemente el proyecto, ya que no es susceptible de afectar de forma apreciable a los lugares incluidos en la Red Natura 2000, ni se prevén afecciones significativas sobre especies o hábitats protegidos, siempre que se cumplan una serie de medidas, las cuales han sido incorporadas en el presente informe.

- Con fecha 18 de diciembre de 2025, el Servicio de Urbanismo de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana emite informe en el que recoge:
 - En el término municipal de Benquerencia de la Serena se encuentra actualmente vigente las Normas Subsidiarias aprobadas definitivamente por Resolución de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura de fecha 5 de octubre de 2004, publicado en el DOE n.º 14, de 5 de febrero de 2005.
 - En virtud de lo establecido en los artículos 143.3.a), 145.1 y 164 de la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, corresponde al municipio de Benquerencia de la Serena realizar el control de legalidad de las actuaciones, mediante el procedimiento administrativo de control previo o posterior que en su caso corresponda, comprobando su adecuación a las normas de planeamiento y al resto de legislación aplicable.
- Con fecha 25 de enero de 2025, el Servicio de Ordenación del Territorio de la Dirección General de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Agenda Urbana informa favorablemente el proyecto conforme al artículo 71 del Plan Territorial de la Serena dado que:
 - Las parcelas se ubican, conforme al plano de ordenación del Plan Territorial de la Serena en la zona denominada "Zona agrícola y pastizales".
 - El uso permitido o propio de la zona denominada "Zona agrícola y pastizales" es el uso agropecuario.
- Con fecha 10 de enero de 2025, el Servicio de Arqueología y Proyectos Estratégicos de la Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural emite informe en el que recoge que analizada el área de afección de dicho proyecto por los técnicos de la DGBAPC, se ha podido comprobar que, según la documentación existente en este orga-

nismo, no se conoce la presencia de yacimientos arqueológicos en las parcelas incluidas, lo cual no es óbice para que se hayan podido producir daños sobre el patrimonio no detectado bajo cotas de rasante natural durante la fase de ejecución y plantación, ya realizadas. No se pueden valorar las posibles afecciones patrimoniales producidas durante las obras ya ejecutadas.

Además, dado que, durante la fase explotación, el proyecto contempla labores de manejo del suelo que incluyen remociones de escasa profundidad, establece una medida preventiva de cara a la protección del patrimonio arqueológico no detectado, que se ha recogida en este informe.

- Con fecha 11 de diciembre de 2024, el Servicio de Infraestructuras Rurales de la Dirección General de Infraestructuras Rurales, Patrimonio y Tauromaquia, informa que el proyecto no afecta a ninguna de las Vías Pecuarias deslindadas y clasificadas que discurren por el término municipal de Benquerencia de la Serena.
- Con fecha 23 de abril de 2025, la Confederación Hidrográfica del Guadiana emite informe, respecto a la afección al régimen y aprovechamiento de las aguas continentales o a los usos permitidos en terrenos de dominio público hidráulico (DPH) y en sus zonas de servidumbre y policía, y con respecto a la existencia o inexistencia de recursos suficientes para satisfacer nuevas demandas hídricas.

Cauces, zona de servidumbre, zona de policía y zonas inundables:

El cauce del arroyo de Benquerencia discurre a unos 300 metros al oeste de la zona de actuación planteada, por lo que no se prevé afección física alguna a cauces que constituyan el DPH del Estado, definido en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Aguas (TRLA), ni a las zonas de servidumbre y policía.

Consumo de agua:

Según la documentación aportada, la superficie de riego del proyecto requiere un volumen de agua que asciende a la cantidad de 22.718,33 m³/año. Se indica asimismo que "El agua necesaria para el riego del olivar se tomará de 2 pozos de sondeo en la propia explotación".

Según los datos obrantes en este organismo, la promotora solicitó, con fecha 22/01/2020, una concesión de aguas subterráneas, la cual se tramita con n.º de expediente 38/2020, para riego de 15,85 ha de cultivo leñoso (olivar) en las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507 del término municipal Benquerencia de la Serena (Badajoz),

a partir de dos captaciones de aguas subterráneas ubicadas en la parcela 35 del citado polígono y término municipal. El volumen en tramitación es de 22.718,33 m³/año.

Las captaciones de aguas subterráneas se encontrarían dentro de la MASb "Los Pedroches" relacionada en el apéndice 4 de las disposiciones normativas del Plan Hidrológico de la parte española de la Demarcación Hidrográfica del Guadiana (DHGn), aprobado por el Real Decreto 35/2023, de 24 de enero (BOE n.º 35, de 10/02/2023). Esta MASb no está declarada en riesgo de no alcanzar el buen estado cuantitativo o químico.

En cualquier caso, se estaría a lo dispuesto en la correspondiente resolución sobre la tramitación de la solicitud de concesión de aguas subterráneas.

Según lo dispuesto en la Orden TED/1191/2024, de 24 de octubre, por la que se regulan los sistemas electrónicos de control de los volúmenes de agua utilizados por los aprovechamientos de agua, los retornos y los vertidos al DPH, para el control del volumen derivado por las captaciones de agua del DPH, el titular de este queda obligado a instalar y mantener a su costa un dispositivo de medición de los volúmenes o caudales de agua captados realmente (contador o aforador). El contador, el aforador y los demás elementos complementarios para medida de caudales se deberán colocar y mantener libres de obstáculos que puedan dificultar su observación y estarán ubicados en un lugar de fácil acceso, a cubierto del exterior mediante un recinto, caseta o arqueta si ello fuera factible.

Asimismo, las instalaciones se diseñarán de forma que el personal que realice la comprobación de las mediciones pueda efectuar sus trabajos desde el exterior de estas.

Vertidos al DPH:

La actuación no conlleva vertidos al DPH del Estado, salvo los correspondientes retornos de riego.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 253 ter del Reglamento del DPH, no tendrán la consideración de vertido de agua residual, tal como se define en el artículo 1 bis. a) de dicho Reglamento, los retornos de agua procedentes del regadío. Será objeto de regulación específica la protección de las aguas frente a la contaminación generada por la actividad agraria, sin perjuicio de aplicar el régimen sancionador del TRLA cuando dicha actividad sea causante de contaminación en las aguas continentales.

El organismo de cuenca podrá establecer, a la vista de la incidencia de los retornos de regadío en la consecución de los objetivos ambientales de las masas de agua, requisitos complementarios a los sistemas de control efectivo de los caudales de agua utilizados y



retornados al DPH, que se integrarán, en su caso, en un plan de vigilancia específico para cada aprovechamiento. Dicho plan de vigilancia tendrá por objeto el control de los caudales de agua retornados y su calidad a partir de la realización de aforos directos o de la toma de muestras en las épocas que se considere representativas del aprovechamiento, todo ello certificado por una entidad colaboradora de la administración hidráulica.

Los titulares del derecho al uso privativo del agua para riego deberán elaborar el plan cuando así lo prevea el organismo de cuenca, de acuerdo con las indicaciones concretas que éste les notifique, así como adoptar las medidas necesarias para su puesta en práctica, comunicando cualquier incidencia que pudiera suceder relacionada con el objeto de control. Asimismo, las autoridades agrarias de las comunidades autónomas podrán imponer requisitos de control en materia de enriquecimiento por nutrientes y plaguicidas de las aguas tras su aprovechamiento, que podrán incluirse en dicho plan.

Existencia o inexistencia de recursos suficientes para satisfacer nuevas demandas hídricas:

La Oficina de Planificación Hidrológica (OPH) de este organismo de cuenca, con fecha 26/02/2024, informó lo siguiente:

“En relación con la presente solicitud, se informa lo siguiente:

La captación del recurso se sitúa en la masa de agua subterránea Los Pedroches, definida en el apéndice 4 de las disposiciones normativas del vigente Plan Hidrológico de la parte española de la Demarcación Hidrográfica del Guadiana (Real Decreto 35/2023, de 24 de enero).

El artículo 27.1 de la normativa establece que, como norma general y para todo el ámbito territorial de este Plan Hidrológico, con el fin de asegurar el cumplimiento de las caudales ecológicos y que se alcance el buen estado de las masas de agua, sólo se otorgarán nuevas concesiones de agua, tanto superficial como subterránea, que se correspondan con las asignaciones y reservas definidas en el artículo 12 y el apéndice 7 de la normativa, detallando en la tabla del apéndice 7.7, las reservas establecidas para nuevos aprovechamientos.

De acuerdo con dicho apéndice, existe reserva en la asignación, para el uso solicitado (unidad de demandares_S2), desde la masa de agua subterránea Los Pedroches.

En virtud de lo anterior, se informa que la solicitud es compatible con el vigente Plan Hidrológico de cuenca”.

Por tanto, y de acuerdo con lo indicado en el artículo 25.4 del TRLA, y 14 quater del Reglamento DPH, se comunica que existirían recursos hídricos suficientes para el otorgamiento de la concesión solicitada (expediente 38/2020).

En cualquier caso, se estaría a lo dispuesto en la correspondiente resolución de este procedimiento.

3. Análisis de expediente.

Una vez analizada la documentación que obra en el expediente, y considerando las respuestas recibidas a las consultas practicadas, se realiza el siguiente análisis para determinar la necesidad de sometimiento del proyecto al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria previsto en la subsección 1.^a de la sección 2.^a del capítulo VII del título I, según los criterios del anexo X, de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3.1. Características de proyecto.

El proyecto se encuentra ejecutado desde el año 2017, fecha en la que se llevaron a cabo las labores necesarias para la puesta en riego de las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507, del término municipal de Benquerencia de la Serena, con una superficie de 15,85 ha.

Los trabajos llevados a cabo abarcan las operaciones de preparación del terreno previas a la plantación, la instalación del sistema de riego por goteo (tubería principal, tuberías porta ramales y tuberías porta goteros), plantación, ejecución de las captaciones e instalación de placas fotovoltaicas en la cubierta de una nave agrícola existente.

La superficie de olivar se divide en tres sectores de riego, el agua se suministra por dos pozos de sondeo ubicados en la propia explotación, concretamente en las parcelas 35 y 38.

La promotora cuantifica un consumo anual de agua en 22.718,33 m³.

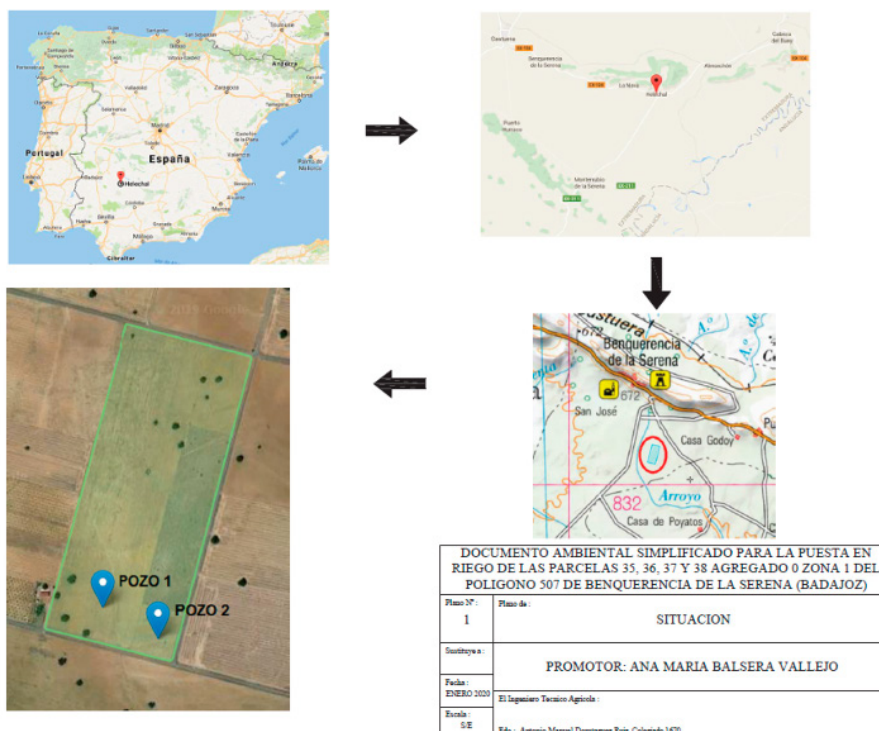
3.2. Ubicación del proyecto.

3.2.1. Descripción de la zona.

El proyecto no se localiza dentro de la Red Natura 2000 y/o de otras Áreas Protegidas.

La superficie transformada se localiza en una zona agrícola, en la que se observa alternancia entre cultivos herbáceos y leñosos, se observan pies aislados de encinas como consecuencia de una deforestación anterior al año 2005.

La pendiente de la superficie transformada es suave, sin alcanzar el 5%. En general la superficie de la zona en la que se ubica el proyecto no llega a alcanzar el 10%.



Plano de ubicación (Fuente: documento ambiental)

3.2.2. Alternativas del proyecto.

El documento ambiental no plantea alternativas de ubicación a la seleccionada. Plantea las alternativas de transformación de la explotación en secano a regadío mediante un sistema de riego por surcos o un sistema de riego por goteo.

La alternativa seleccionada ha sido la transformación en un cultivo de regadío mediante riego localizado por goteo, para favorecer el incremento de producción y por tanto el rendimiento económico, sin alterar en gran medida el medio ambiente. Además, este tipo de riego aprovecha al máximo el recurso hídrico, sin provocar un despilfarro de este.

3.3. Características del potencial impacto.

3.3.1. Red Natura 2000 y Áreas Protegidas.

El proyecto no se localiza dentro de Red Natura 2000 y/o de otras Áreas Protegidas.

En su informe, el Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas indica que hay datos de nidificación de aguilucho cenizo en parcelas de cereal en el entorno del proyecto. Sin embargo, la transformación a regadío por goteo de un cultivo leñoso no modifica el medio para la fauna.

Además, la finca está en el área de distribución de la cigüeña negra y del águila perdiguera según sus planes recuperación y de conservación del hábitat, y dentro del Sector La Serena y del Núcleo Alporchón Puerto Mejoral Cabeza del plan de manejo de la grulla común. Sin embargo, este órgano no dispone de datos de presencia de esos taxones en el lugar que se ejecuta el proyecto.

El Servicio de Conservación de la Naturaleza informa favorablemente el proyecto, ya que no es susceptible de afectar de forma apreciable a los lugares incluidos en la Red Natura 2000, ni se prevén afecciones significativas sobre especies o hábitats protegidos.

3.3.2. Sistema hidrológico y calidad de las aguas.

Durante la fase de ejecución, se habrá producido un impacto sobre las masas de agua superficiales como consecuencia de la posible contaminación física por turbidez, debido al aumento en la concentración de sólidos en suspensión en el agua causado por el arrastre de elementos finos que quedan libres por las alteraciones del suelo durante los movimientos de tierra y por el tráfico de la maquinaria, principalmente asociados a la preparación del terreno previa a la implantación de los cultivos leñosos y la instalación del sistema de riego. Debido al prolongado periodo de tiempo pasado desde la ejecución de las obras, estos efectos ya son inapreciables.

Durante la fase de funcionamiento del proyecto se producirá contaminación debido a la aplicación de fertilizantes y productos fitosanitarios, que podrían llegar a las aguas superficiales por escorrentía o a las aguas subterráneas por infiltración. También pueden producirse vertidos accidentales de aceites o combustibles de la maquinaria propia para la realización de labores agrícolas. En cuanto a vertidos, el informe de Confederación Hidrográfica del Guadiana indica que la actuación no conlleva vertidos al dominio público hidráulico, salvo los correspondientes retornos de riego.

Con el cumplimiento de una serie de medidas incluidas en este informe y la correcta tramitación de las autorizaciones pertinentes ante el órgano de cuenca, se considera que las alteraciones serían compatibles.

3.3.3. Suelo.

Los principales impactos ambientales generados sobre el suelo en la fase de ejecución del proyecto se produjeron como consecuencia de los movimientos de tierra necesarios para llevar a cabo la preparación del terreno previa a la plantación, a la ejecución de las zanjales para instalar la red de riego proyectada y sus elementos auxiliares. Estos se espera que no fueran de una magnitud elevada, principalmente debido a la poca pendiente que presenta la zona de actuación, lo que hubiera mitigado en gran parte las posibilidades de producirse fenómenos de erosión por escorrentía superficial.

En la fase de funcionamiento el laboreo agrícola tiene efectos negativos como la erosión, la compactación del suelo, la pérdida de materia orgánica y la disminución de la biodiversidad, que degradan la salud del suelo y reducen su fertilidad. Estos efectos pueden mitigarse con la aplicación de medidas correctoras dirigidas al sistema de laboreo, utilización de maquinaria adecuada y mantenimiento de cubiertas vegetales.

3.3.4. Fauna, vegetación, hábitats naturales.

Previamente a la instalación del cultivo de olivar en regadío la superficie del proyecto se dedicaba a los cultivos de cereal de secano, apreciándose en superficie la presencia de pies aislados de encina que se ha respetado en la transformación llevada a cabo.

En cuanto al arbolado disperso, se incluirán medidas protectoras para evitar causar afección a estos.

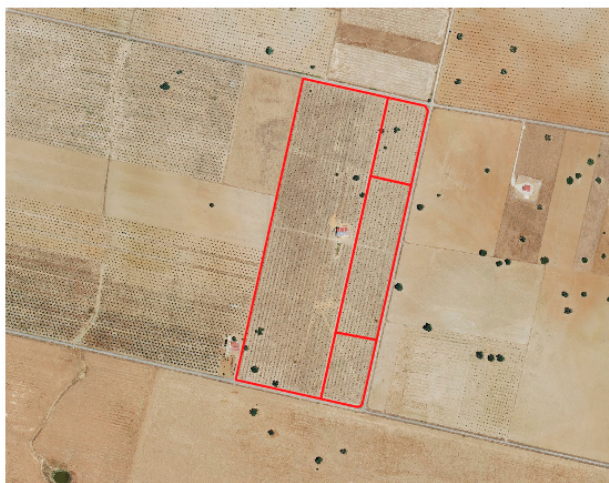


Imagen actual de la superficie transformada



Imagen previa a la transformación

Según el informe del Servicio de Conservación del Naturaleza y Áreas Protegidas, en la ubicación del proyecto no hay constancia de valores ambientales, si existen en el entorno aunque la transformación agrícola realizada no modifica el medio para la fauna.

3.3.5. Paisaje.

No se producirá una modificación significativa del paisaje. El proyecto se localiza en una zona agrícola con grandes extensiones de cultivos herbáceos y cada vez más presencia de leñosos, tanto en secano como en regadío. Asimismo, existe una zona de dehesa en el entorno de la explotación.

Dado que los cultivos se vienen realizando desde hace varios años, la transformación del paisaje es inapreciable. Mediante el fomento de vegetación natural en las lindes y

cauces se considera que la afección paisajística será compatible, teniendo en cuenta que en la comarca abundan los mosaicos de cultivos permanentes y anuales mezclados con parajes de vegetación natural.

La actuación, en cualquier caso, no implicará la corta o eliminación de arbolado autóctono o el soterramiento de vegetación ribereña palustre.

3.3.6. Patrimonio arqueológico y bienes de dominio público.

El proyecto no afecta a vías pecuarias, ni a zonas regables.

El informe del Servicio de Arqueología y Proyectos Estratégicos pone de manifiesto que no se conoce la presencia de yacimientos arqueológicos en las parcelas incluidas, lo cual no es óbice para que se hayan podido producir daños sobre el patrimonio no detectado bajo cotas de rasante natural durante la fase de ejecución y plantación, ya realizadas, no pudiendo valorar las posibles afecciones patrimoniales producidas durante las obras ya ejecutadas.

Aun así, incluye una medida preventiva, de cara a la protección del patrimonio arqueológico no detectado, durante la fase de funcionamiento del proyecto aplicable a las labores de manejo del suelo.

3.3.7. Calidad del aire.

Las operaciones de preparación del terreno previas a la plantación, la instalación del sistema de riego por goteo, ejecución de la captación y construcción de elementos auxiliares, llevadas a cabo en la fase de ejecución del proyecto, generaron un efecto directo, puntual y negativo por la emisión de partículas y polvo, gases derivados de la combustión y compuestos orgánicos volátiles derivados del uso de vehículos de obra y maquinaria, así como aumento de los niveles sonoros. Tales impactos se produjeron a corto plazo, permanecieron de forma temporal, y fueron recuperables y reversibles.

Durante la fase de funcionamiento, los elementos que pueden originar ruidos y emisiones de partículas serán los procedentes de la maquinaria que realice las labores culturales del cultivo y del funcionamiento de los equipos de bombeo, teniendo estos últimos baja incidencia sobre el entorno al encontrarse ubicados en el interior de construcciones. Se establecen medidas de mitigación de ruidos y vibraciones en este informe.

3.3.8. Población y medio socioeconómico.

El proyecto facilitará la generación de empleo. Así mismo, incrementará la rentabilidad de la explotación agrícola.

3.3.9. Consumo de recursos y cambio climático.

Las diferentes acciones que conformaron la ejecución del proyecto generaron un efecto directo, puntual y negativo sobre el cambio climático, al producir emisiones. Tales impactos se produjeron a corto plazo y permanecieron de forma temporal.

Durante el aprovechamiento agrícola de la superficie de actuación, debido a la implantación de cultivos agrícolas, se generará un impacto positivo y permanente frente al cambio climático, al aumentar la vegetación fijadora de gases de efecto invernadero.

En cuanto al consumo de recursos, el principal recurso natural consumido como consecuencia de la transformación a regadío es el agua, alcanzando un consumo total previsto de 22.718,33 m³/año. Dicha concesión de recursos hídricos depende de la resolución sobre la tramitación de la solicitud de concesión de aguas subterráneas.

De otro lado, el sistema de riego seleccionado en el proyecto es el riego por goteo. Este sistema se caracteriza por la entrega de agua directamente a las raíces, minimizando la evaporación y el escurrimiento, lo que se traduce en un uso más eficiente del agua en comparación con otros métodos de riego.

3.3.10. Vulnerabilidad del proyecto.

La promotora aporta un estudio de vulnerabilidad del que se concluye que el riesgo del proyecto ante accidentes o catástrofes es mínimo, dada la baja entidad del proyecto y su localización en una zona donde la probabilidad de ocurrencia de una catástrofe natural es baja.

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

4. Condiciones y medidas para prevenir y corregir los efectos sobre el medio ambiente.

4.1. Condiciones de carácter general.

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

- Deberá obtenerse la concesión de aguas de Confederación Hidrográfica del Guadiana. Las captaciones serán exclusivamente para el aprovechamiento y caudal solicitado.
- Como medida preventiva de cara a la protección del patrimonio arqueológico no detectado, se aplicará lo establecido en el artículo 54 de la Ley 2/1999, de 29 de marzo, de Patrimonio Histórico y Cultural de Extremadura: "Si durante la ejecución de las obras se hallasen restos u objetos con valor arqueológico, el promotor y/o la dirección facultativa de la misma paralizarán inmediatamente los trabajos, tomarán las medidas adecuadas para la protección de los restos y comunicarán su descubrimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas a la Consejería de Cultura".
- Se informará a todo el personal implicado en la explotación de este proyecto del contenido del presente informe, de manera que se ponga en su conocimiento las medidas que deben adoptarse a la hora de realizar los trabajos. Asimismo, se dispondrá de una copia del presente informe en el lugar donde se desarrollen los trabajos.
- En el caso de que cambien las condiciones de la concesión o se aumente la superficie de regadío se deberá solicitar el inicio de una nueva evaluación de impacto ambiental o, en su caso, la modificación de las condiciones del presente informe.
- Cualquier modificación del proyecto original deberá ser comunicada al órgano ambiental. Dichas modificaciones no podrán llevarse a cabo hasta que éste no se pronuncie sobre el carácter de la modificación, al objeto de determinar si procede o no someter nuevamente el proyecto al trámite ambiental oportuno.
- No se realizará ningún tipo de obra auxiliar no contemplada en el documento ambiental aportado sin contar con su correspondiente informe, según la legislación vigente.
- Deberá cumplirse la totalidad de la normativa en relación con incendios forestales, tanto la referida a la prevención Plan PREIFEX, como la referida a la lucha y extinción de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Si como consecuencia del desarrollo de la actividad agrícola se produjese degradación física y/o química del suelo, pérdida de vegetación natural o contaminación de las aguas, será responsabilidad de la promotora, la cual deberá adoptar las medidas correspondientes para la recuperación del medio a su estado original anterior a la ejecución y puesta en marcha del proyecto.
- Se consideran vertidos los que se realicen directa o indirectamente tanto en las aguas continentales como en el resto de dominio público hidráulico, cualquiera que sea el procedimiento o técnica utilizada. Queda prohibido, con carácter general, el vertido directo

o indirecto de aguas y productos residuales susceptibles de contaminar las aguas continentales o cualquier otro elemento del DPH.

- Si durante la fase de funcionamiento se detectara la presencia o molestias a alguna especie incluida en el Catálogo de Especies Amenazadas de Extremadura (Decreto 37/2001; DOE n.º 30, de 13 de marzo de 2001) que pudiera verse afectada por los mismos, se estará a lo dispuesto por los Agentes del Medio Natural y/o técnicos de la Dirección General de Sostenibilidad, previa comunicación de tal circunstancia.
- En el caso de la instalación de cerramientos, se atenderá a lo dispuesto en el Decreto 226/2013, de 3 de diciembre por el que se regulan las condiciones para la instalación, modificación y reposición de los cerramientos cinegéticos y no cinegéticos en la comunidad autónoma de Extremadura.

4.2. Medidas en la fase de explotación.

- Se respetará el arbolado adulto (encinas) presente en las parcelas y en sus lindes, dejando un radio de 8 m (medidos desde el tronco) libre de cultivo y sistema de riego para posibilitar su desarrollo y la no existencia de interferencias con los olivos. Este radio se ampliará hasta el radio de copa si éste supera los 8 m. No se realizarán movimientos de suelo ni operaciones bajo copa (gradeos profundos, subsolados...) que pongan en riesgo la supervivencia de este arbolado. Del mismo modo, los tratamientos selvícolas (podas...) futuros se harán conforme a las normas técnicas indicadas en el Decreto 134/2019, sin cortas superiores a 18 cm (de diámetro) y manteniendo una correcta conformación y equilibrio de la copa.
- Si se ocasionara la pérdida de algún árbol autóctono de los existentes se deberá realizar una reposición en la misma ubicación y con la misma especie forestal, asegurando su viabilidad mediante el mantenimiento correcto.
- Se reducirá al mínimo el laboreo realizando labores poco profundas y limitando el número de pasadas, que siempre que sea posible serán cruzadas sin que ello implique un incremento en el número de pases de labor.
- Se evitará la realización de labores con el suelo húmedo, en momento de lluvia o con alta probabilidad de precipitación.
- En todo caso se aconseja el fomento de técnicas de agricultura ecológica, evitando la siega química con herbicida, procurando el mantenimiento de la cubierta vegetal entre calles y su eliminación mediante desbrozadoras con roza al aire (desbrozadora manual o mecánica acoplada a la toma de fuerza de un tractor), para reducir el riesgo de erosión y pérdida de suelo.

- El agua con destino a riego sólo procederá de las captaciones indicadas en el documento ambiental aportado, la cual serán exclusivamente para aprovechamiento agrícola. En ningún caso se realizarán detracciones de agua de captaciones adicionales, sean superficiales o subterráneas.
- Deberán instalarse temporizadores de riego para garantizar la optimización y uso racional del agua, adaptándose a las necesidades del cultivo. Los riegos deberán adaptarse a las necesidades hídricas de los cultivos y a la disponibilidad del recurso hídrico. Se llevará a cabo un uso eficiente y racional del recurso hídrico solicitado, en función de las necesidades reales del cultivo y las condiciones meteorológicas en cada campaña de riego.
- Todos los retornos de riego deberán cumplir, antes de su incorporación a acuíferos o cauces, las normas de calidad ambiental y normativa asociada al medio receptor. En especial se deberá cumplir lo establecido en las Buenas Prácticas Agrarias, y, lo establecido en el Programa de Actuación, aprobados por la Junta de Extremadura en cumplimiento de la Directiva 91/676/CEE del Consejo, de 12 de diciembre de 1991, relativa a la protección de las aguas contra la contaminación producida por nitratos procedentes de fuentes agrarias y su trasposición a la legislación española en el Real Decreto 47/2022, de 18 de enero, sobre protección de las aguas contra la contaminación difusa producida por los nitratos procedentes de fuentes agrarias.
- En todo momento se actuará conforme a las directrices contenidas en la Directiva Marco del Agua (Directiva 2000/60/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2000, por la que se establece un marco comunitario de actuación en el ámbito de la política de aguas) y en concreto sobre los objetivos ambientales establecidos en ésta y en la correspondiente planificación hidrológica del organismo de cuenca, debiendo asegurarse su debido cumplimiento.
- Con objeto de producir la mínima afección posible a los cursos de agua permanentes o temporales, vaguadas y terrenos asociados:
 - No se efectuarán vertidos directos o indirectos que contaminen las aguas.
 - No se acumularán residuos sólidos, escombros o sustancias, cualquiera que sea su naturaleza y el lugar en que se depositen, que constituyan o puedan constituir un pliego de contaminación de las aguas o de degradación de su entorno.
 - No se efectuarán acciones sobre el medio físico o biológico que constituyan o puedan constituir una degradación de este.
- Un posible impacto sobre la hidrología puede proceder de la remoción de tierras durante la actividad agrícola y su posterior arrastre pluvial, provocando un incremento del aporte de sólidos a los cauces, por lo que habrá que tomar las medidas necesarias para evitarlo.



- En el caso de contar con depósitos de gasoil u otras sustancias potencialmente contaminantes en la explotación, deberá instalarse un cubeto de retención de derrames accidentales.
- Se evitará la creación de caminos o accesos específicos para el laboreo, susceptibles de introducir variaciones en la escorrentía y de producir erosión hídrica del suelo.
- Cuando se generen restos vegetales (podas, desbroces, etc.) se recomienda su eliminación in situ mediante su triturado, facilitando su incorporación al suelo. En todo caso, no se recomienda la quema de restos y si ésta fuera imprescindible, se deberán tomar las medidas necesarias para evitar la aparición y propagación de posibles incendios, adoptando las medidas establecidas en el Plan INFOEX, y en particular en las Órdenes anuales por las que se declara la época de riesgo medio o alto de incendios. Además, se atenderá a lo dispuesto en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, en este sentido, con carácter general, no está permitida la quema de residuos vegetales generados en el entorno agrario, priorizando su reciclado mediante el tratamiento biológico de la materia orgánica. Únicamente podrá permitirse la quema de estos residuos con carácter excepcional, y siempre y cuando cuenten con la correspondiente autorización individualizada que permita dicha quema.
- Se cumplirá lo establecido en el Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios, y su modificación mediante el Real Decreto 285/2021, de 20 de abril, especialmente en lo relativo a la gestión de plagas, a la protección del medio acuático y el agua potable, a la reducción del riesgo en zonas específicas, y a la manipulación y almacenamiento de productos, sus restos y envases de los mismos. Cuando se apliquen productos fitosanitarios se tomarán las medidas necesarias para evitar la contaminación difusa de las masas de agua, recurriendo en la medida de lo posible a técnicas que permitan prevenir dicha contaminación y reduciendo, también en la medida de lo posible, las aplicaciones en superficies muy permeables y con elevadas pendientes.
- Se deberá cumplir con lo establecido en el Real Decreto 47/2022, de 18 de enero, sobre protección de las aguas contra la contaminación difusa producida por los nitratos procedentes de fuentes agrarias.
- Los envases vacíos de los productos fitosanitarios se consideran residuos peligrosos, debiendo ser retirados y tratados adecuadamente, por lo que una vez enjuagados adecuadamente aprovechando al máximo el producto se retirará en su cooperativa o centro de compra de los productos dentro de algún sistema de recogida de envases vacíos. En ningún caso serán quemados, enterrados, depositados en contenedores urbanos o abandonados por el campo.

- Si se dispusiera de depósitos de carburantes y otros productos que pudieran generar residuos peligrosos o potencialmente contaminantes en la explotación, éstos deberán estar situados en zonas totalmente impermeabilizadas para evitar vertidos al suelo y deberán cumplir con la normativa vigente en la materia.
- Los residuos generados deberán ser gestionados según la normativa vigente, Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular. Se deberá tener un especial cuidado con los restos plásticos procedentes de la instalación de riego (mangueras, tuberías, envases, etc.) y los aceites empleados en la maquinaria agrícola, que deberán ser retirados según vayan cayendo en desuso o necesiten ser repuestos, gestionándose por empresas registradas conforme a la normativa vigente en materia de residuos, dejando constancia documental de la correcta gestión. Se tendrá especial cuidado con los envases vacíos de productos fitosanitarios, considerados residuos peligrosos.
- La nave agrícola para resguardar los equipos de bombeo deberá estar debidamente insonorizadas evitando fenómenos de contaminación acústica, cumpliendo en todo caso la normativa vigente en la materia.
- En cumplimiento de la Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se suspende la recogida nocturna por medios mecánicos de aceituna en olivares súper intensivos por daño a aves silvestres, estará prohibida la recogida nocturna de aceituna en olivar en súper intensivo o en seto, mediante el uso de cosechadoras cabalgantes, en el periodo comprendido entre la puesta del sol y la salida del sol.

4.3. Programa de vigilancia y seguimiento ambiental.

- La actividad será sometida a inspección, vigilancia y control a efectos de comprobar que se realice según las condiciones recogidas en este informe, a fin de analizar, determinar y asegurar la eficacia de las medidas establecidas, así como de verificar la exactitud y corrección de la evaluación ambiental realizada.
- La promotora deberá realizar una labor de seguimiento ambiental de la actividad, en la que se verificará la adecuada aplicación de las medidas incluidas en el informe de impacto ambiental.
- Cualquier incidencia ambiental destacada deberá ser comunicada a la autoridad ambiental a la mayor brevedad posible, emitiendo un informe con la descripción de esta, de las medidas correctoras aplicadas y de los resultados finales observados.
- En base a la vigilancia ambiental practicada a la actividad se podrán exigir medidas correctoras suplementarias para corregir las posibles deficiencias detectadas, así como otros aspectos relacionados con el seguimiento ambiental no recogidos inicialmente.

Teniendo en cuenta todo ello, así como la no afección del proyecto a espacios de la Red Natura 2000, esta Dirección General de Sostenibilidad, a propuesta del Servicio de Prevención, Calidad Ambiental y Cambio Climático, resuelve, de acuerdo con la evaluación de impacto ambiental simplificada practicada conforme a lo previsto en la subsección 2.ª de la sección 2.ª del capítulo VII del título I, tras el análisis realizado con los criterios del anexo X de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que no es previsible que el proyecto de puesta en riego de las parcelas 35, 36, 37 y 38 del polígono 507, del término municipal de Benquerencia de la Serena, cuya promotora es Ana María Balsera Vallejo, en el término municipal de Benquerencia de la Serena (Badajoz), vaya a producir impactos adversos significativos sobre el medio ambiente, por lo que no se considera necesario someter el proyecto al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria.

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

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

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76.6 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el informe de impacto ambiental no será objeto de recurso alguno, sin perjuicio de los que, en su caso, procedan en vía administrativa o judicial frente al acto, en su caso, de autorización del proyecto.

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

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

Mérida, 18 de abril de 2026.

El Director General de Sostenibilidad,
GERMÁN PUEBLA OVANDO



RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se hace pública la constitución de la Comisión de Valoración de las subvenciones para actuaciones de fomento de energías renovables en Extremadura. (2026060922)

De conformidad con lo establecido en el resuelve undécimo de la Resolución de 9 de noviembre de 2020, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para actuaciones de fomento de energías renovables en Extremadura (DOE n.º 222, de 17 de noviembre de 2020), referente al cometido y composición de la Comisión de Valoración, la Directora General de Industria, Energía y Minas,

RESUELVE:

Nombrar como miembros de la Comisión de Valoración de la convocatoria mencionada a las siguientes personas:

Presidente:

Titular: Francisco Javier Pardo Amaya. Jefe de Servicio de Fomento de la Transición Energética y la Calidad del Suministro.

Suplente: Juan Carlos Rodríguez Píriz. Jefe de Sección de Ordenación Energética.

Secretario:

Titular: Josefa Cerrato Rodríguez. Asesora Jurídica de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Suplente: M.ª Pilar Martín Sánchez. Asesora Jurídica de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Vocal:

Titular: Francisco Ley Vega de Seoane. Técnico funcionario de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Suplente: Pedro Durán Gragera. Técnico funcionario de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Titular: M.ª del Rocío Corral Rodríguez. Jefa de Sección de Ordenación Industrial.

Suplente: José Luis Ruiz Pérez. Técnico funcionario de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Mérida, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Industria, Energía y Minas,
RAQUEL PASTOR LÓPEZ

RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se otorga autorización administrativa previa a la sociedad Yugo Solar, SLU, para la instalación fotovoltaica "Yugo Solar", ubicada en el término municipal de Villa del Campo (Cáceres), e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada. Expte.: GE-M/38/23. (2026060923)

Visto el expediente instruido en esta Dirección General, a petición de la sociedad Yugo Solar, SLU, con CIF B-06963243 y domicilio social en avenida de Burgos, número 89, Edificio I, Módulos A y B, Parque empresarial Adequa, 28050 - Madrid, solicitando autorización administrativa previa de la instalación de referencia, se exponen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha de registro de entrada de 23 de noviembre de 2023, D. Antonio-Arturo Sieira Mucientes, en nombre y representación de la sociedad Yugo Solar, SLU, presentó solicitud de autorización administrativa previa para la instalación fotovoltaica "Yugo Solar", ubicada en el término municipal de Villa del Campo (Cáceres), y sus infraestructuras de evacuación de energía eléctrica asociadas, acompañando el proyecto de construcción y la documentación ambiental correspondiente.

Segundo. Con fecha de 31 de marzo de 2025, finalizó el trámite de información pública del proyecto no habiéndose presentado alegaciones.

Tercero. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se dio traslado de las separatas correspondientes a las distintas administraciones, organismos o empresas de servicio público o de interés general afectadas, con bienes y derechos a su cargo, no habiendo manifestado éstas oposición alguna a las consultas realizadas, siendo, asimismo, aceptados por la promotora los informes emitidos por los mismos.

Cuarto. Con fecha de 5 de diciembre de 2025, la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible remite Resolución por la que se formula declaración de impacto ambiental sobre el proyecto de la instalación fotovoltaica "Yugo Solar", publicada en el Diario Oficial de Extremadura n.º 244, de fecha 19 de diciembre de 2025.

Quinto. Con fecha de registro de entrada de 5 de marzo de 2026, D.ª Rocío Sicre Rosal, en nombre y representación de la sociedad Yugo Solar, SLU, presentó adenda al proyecto, con motivo de redefinir la potencia instalada de la instalación en base al artículo 5 del Real Decreto 997/2025, completando la documentación necesaria para la obtención de la autorización administrativa previa de la instalación de referencia.

Sexto. Con fecha de 9 de abril de 2026, la Dirección General de Sostenibilidad emite Resolución sobre la modificación del proyecto de la instalación fotovoltaica "Yugo Solar" e infraestructura de evacuación asociada, publicada en el Diario Oficial de Extremadura n.º 73, de fecha 17 de abril de 2026, en el que se indica que no va a producir efectos adversos significativos sobre el medio ambiente de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 73.c) de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

A estos antecedentes de hecho, les son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Conforme a lo dispuesto en el apartado 1.37 del artículo 9 del Estatuto de Autonomía, modificado por Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, la Comunidad Autónoma de Extremadura tiene competencias exclusivas en materia de instalaciones de producción, almacenamiento, distribución y transporte de energías de cualquier tipo en su territorio, incluida la eléctrica cuando el aprovechamiento de ésta no afecte a otras Comunidades Autónomas.

En este sentido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio, por el que se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como lo dispuesto en el Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece su estructura orgánica básica, y el Decreto 233/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible y se modifica el Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, corresponde a la Dirección General de Industria, Energía y Minas todas las funciones relacionadas con la dirección de las políticas de industria, energía y minas.

Por tanto, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.2 del Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, la competencia para adoptar la presente resolución corresponde a la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

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

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



y manifestaciones recibidas durante la instrucción del procedimiento, así como los pronunciamientos, alegaciones, informes, condicionados y documentos preceptivos obrantes en el mismo emitidos por otras Administraciones Públicas, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general, el órgano sustantivo emitirá la resolución pertinente.

Tercero. Con fecha 7 de noviembre de 2025 entró en vigor el Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes para el refuerzo del sistema eléctrico, cuyo artículo 5 modifica la definición de potencia instalada establecida en el artículo 3 del Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos, siendo de aplicación dicha modificación a la instalación que nos ocupa en virtud de las disposiciones transitoria primera y final quinta del citado real decreto 997/2025, de 5 de noviembre.

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

RESUELVE:

Conceder a la sociedad Yugo Solar, SLU, con CIF B-06963243, autorización administrativa previa de las instalaciones cuyas características principales son las que a continuación se indican:

Parcelas afectadas por la instalación de generación solar fotovoltaica: Polígono 13, parcelas 229, 230, 237, 236, 235, 234, 9005, 218, 217, 219, 220, 221, 9002, 213, 212 y 9003; polígono 11, parcelas 172, 171, 170, 9010, 9011 y 173; polígono 17, parcelas 9006 y 313, del término municipal de Villa del Campo (Cáceres).

Características de la instalación:

Nombre de la instalación: Yugo Solar.

Potencia instalada de la instalación: 50 MW.

Instalación solar fotovoltaica compuesta por 200 inversores de 250 kW cada uno, y 90.000 paneles fotovoltaicos bifaciales de 690 W cada uno, montados sobre seguidores a un eje.

Centros de transformación: 8 de 6.500 kVA-0,80 kV/30 kV y uno de 3.250 kVA-0,80 kV/30 kV.

Líneas de evacuación: 3 línea subterránea a 30 kV de conexión entre los centros de transformación de la planta y la subestación elevadora "SE Cañonera", objeto de otro proyecto (expediente GE-M/34/23), desde donde partirá la infraestructura compartida

de conexión con otras instalaciones de producción, hasta el punto de conexión otorgado en la subestación "Zarzón" 400 kV, propiedad de Red Eléctrica de España, SAU.

Parcelas afectadas por las líneas: Polígono 11, parcelas 185 y 174, del término municipal de Villa del Campo (Cáceres)

Posición de entrada de línea 30 kV, a ubicar en la subestación elevadora "SE Cañonera".

Presupuesto total de ejecución material del proyecto: 21.343.570,38 €.

Finalidad: Instalación de producción de energía eléctrica solar fotovoltaica e infraestructura eléctrica de evacuación asociada.

La autorización administrativa previa se otorga bajo las siguientes condiciones:

La Empresa queda obligada en todo momento a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en sus disposiciones de desarrollo.

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

La presente autorización se otorga sin perjuicio de terceros y dejando a salvo los derechos particulares, e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial u otros, necesarios para la realización de las obras de las instalaciones.

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, modificada por la Ley 5/2022, de 25 de noviembre, de medidas de mejora de los procesos de respuesta administrativa a la ciudadanía y para la prestación útil de los servicios públicos, a continuación se incluyen las siguientes conclusiones contenidas en la declaración de impacto ambiental:

- Conclusión del análisis técnico: se considera que el proyecto es viable desde el punto de vista ambiental siempre que se cumplan las condiciones y medidas preventivas, correctoras y compensatorias recogidas en la presente declaración de impacto ambiental y en la documentación ambiental presentada por la promotora siempre que no entren en contradicción con las anteriores.
- Conclusión de la evaluación de las repercusiones sobre la Red Natura 2000: se considera que no es susceptible de afectar de forma apreciable a las especies o hábitats que son objeto de conservación en algún lugar de la Red Natura 2000, tanto individualmente



como en combinación con otros proyectos que se plantean desarrollar en el entorno, siempre que se cumplan todas las medidas establecidas en esta DIA. Se concluye que no se aprecian perjuicios para la integridad de ningún lugar de la Red Natura 2000.

- Conclusión de la declaración de impacto ambiental: no es previsible que la realización del proyecto produzca efectos significativos en el medio ambiente siempre que se cumplan las condiciones y medidas preventivas, correctoras y compensatorias recogidas en la presente declaración de impacto ambiental y en la documentación ambiental presentada por la promotora siempre que no entren en contradicción con las anteriores.

Asimismo, la declaración de impacto ambiental establece una serie de condiciones ambientales y medidas preventivas, correctoras y compensatorias detalladas en el apartado "D. Condiciones y medidas para prevenir, corregir y compensar los efectos adversos sobre el medio ambiente". Las medidas de seguimiento ambiental se ajustarán a lo establecido en el apartado "F. Programa de vigilancia y seguimiento ambiental", siendo responsabilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible de la Junta de Extremadura, ejercer las funciones de control y vigilancia ambiental.

La presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida en alzada ante la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Mérida, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Industria,
Energía y Minas,
RAQUEL PASTOR LÓPEZ

• • •

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

RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Vectalia Emérita, SL. (2026060915)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Vectalia Emérita, SL –código de convenio 0600100042012013- que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2026, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (delegados de personal).

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

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "VECTALIA EMERITA, SL"

ÍNDICE

Capítulo I. OBJETO Y ÁMBITO.

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

Art. 2. Ámbito temporal.

Art. 3. Duración y prórroga.

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

Art. 5. Absorción y compensación.

Art. 6. Comisión Paritaria.

Art. 6.1. Composición.

Art. 6.2. Funciones.

Art. 6.3. Procedimiento y plazos de actuación de la Comisión Paritaria.

Art. 7. Legislación Supletoria

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 8. Organización del trabajo.

Art. 9. Movilidad.

Art. 9.1. Movilidad funcional.

Art. 9.2. Movilidad geográfica.

Art. 10. Clasificación del personal.

Art. 11. Categorías profesionales y funciones.

Art. 12. Ingreso.

Art. 13. Jornada laboral y horarios.

Art. 13.1. Jornada de trabajo.



Art. 13.2. Prestación de la jornada.

Art. 13.3. Turnos.

Art. 13.4. Descanso semanal y cuadros de servicio.

Art. 13.4.1. Particularidades para los controladores de ORA y personal de Administración.

Capítulo III. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL.

Art. 14. Retribuciones.

Art. 15. Conceptos retributivos. Retribuciones básicas.

Art. 15.1. Salario Base.

Art. 15.2. Antigüedad.

Art. 15.2. Pagas extraordinarias.

Art. 16. Conceptos retributivos. Retribuciones complementarias.

Art. 17. Trabajos extraordinarios.

Capítulo IV. PERMISOS Y SITUACIONES.

Art. 18. Indemnizaciones por razón del servicio.

Art. 19. Vacaciones y calendario laboral.

Art. 19.1. Vacaciones.

Art. 19.2. Calendario.

Art. 20. Permisos retribuidos.

Art. 21. Lactancia.

Art. 22. Excedencia.

Art. 23. Excedencia especial.

Capítulo V. DERECHOS SOCIALES.

Art. 24. Seguro de accidente e invalidez.

Art. 25. Protección jurídica.



Art. 26. Anticipos reintegrables.

Art. 27. Jubilación.

Art. 28. Prestaciones por incapacidad temporal.

Art. 29. Robo de recaudación.

Art. 30. Retirada del carnet de conducir.

Capítulo VI. FORMACIÓN.

Art. 31. Formación del personal.

Capítulo VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

Art. 32. Comité de Seguridad y Salud.

Art. 33. Obligaciones Generales de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos.

Art. 34. Obligaciones específicas del Personal Técnico y de Supervisión.

Art. 35. Salud laboral.

Art. 36. Uniforme de trabajo.

Capítulo VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 37. Faltas.

Art. 38. Faltas leves.

Art. 39. Faltas graves.

Art. 40. Faltas muy graves.

Art. 41. Sanciones.

Art. 42. Prescripción de las faltas.

Capítulo IX. ACTIVIDAD REPRESENTATIVA Y DERECHOS SINDICALES.

Art. 43. Participación.

Art. 44. Actividad representativa.



Art. 45. Crédito de horas.

Art. 46. Derechos sindicales.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Disposición adicional primera. Comisión de seguimiento.

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

Disposición adicional tercera. Plan LGTBI para garantizar un entorno laboral inclusivo y cumplir con la normativa vigente.

Disposición final primera. Revisión salarial

Disposición final segunda. Incentivos y pluses.

TABLAS SALARIALES.

Tablas Salariales del año 2025.

Tablas Salariales del año 2026.

CAPÍTULO I

Objeto y Ámbito

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

El presente convenio colectivo se aplicará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa Vectalia Emérita, S.L. en su centro de trabajo de Mérida.

Este convenio se concierta entre la parte empresarial y los representantes legales de las personas trabajadoras asesorados por los sindicatos UGT y CCOO.

Art. 2. Ámbito temporal.

Este convenio colectivo entrará en vigor el día 1 enero 2025, con independencia de su fecha de publicación en el D.O.E excepto para aquellas condiciones laborales o económicas que expresamente prevean una distinta.

Art. 3. Duración y prórroga.

El presente Convenio extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 2027.

Finalizada la vigencia de dicho convenio, éste se entenderá denunciado automáticamente riendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación del nuevo convenio colectivo.

Art. 4. 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 de este o no hubiese acuerdo al respecto. En el supuesto de que la Comisión tuviera que pronunciarse sobre algunos extremos o cuestiones contenidas en el actual convenio, la decisión que pudiera adoptar tendrá carácter vinculante; en caso de desacuerdo, las partes afectadas podrán acudir a un mediador, arbitraje, al UMAC o a la jurisdicción competente si lo estimasen oportuno.

Art. 5. Absorción y compensación.

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



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 6. Comisión Paritaria.

Art. 6.1. Composición.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente convenio, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres por la representación legal de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Art. 6.2. Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las que siguen:

1. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado e interpretación de su contenido.
2. Mediación de problemas originados en su aplicación.
3. Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
4. Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
5. Asesoramiento de los órganos que estimen conveniente ellos mismos.
6. Propuesta de resolución a los órganos competentes de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
7. Denuncia del incumplimiento del Convenio.
8. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

El domicilio quedará fijado en la sede de la empresa y sede del Comité de Empresa sito en c/ Cabo Verde, s/n., de Mérida.

Art. 6.3. Procedimiento y plazos de actuación de la Comisión Paritaria.

Mediante solicitud motivada de una de las partes, la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la notificación de tal solicitud, debiendo pronunciarse en el plazo de 10 días naturales y, de adoptarse acuerdo, éste lo será por mayoría.

En los casos de conflictos, la comisión se reunirá a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita "si el conflicto se refiere a convocatoria de huelga, a este período de anuncio le será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del RDL 17/1977, de 4 de marzo", adoptando acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

En caso de no alcanzar un acuerdo para la resolución de conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente convenio, se acudirá de forma obligatoria a la conciliación, mediación o arbitraje que especifica el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

Asimismo, en caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el citado artículo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

Art. 7. Legislación Supletoria.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y demás normativa laboral vigente en cada momento, también será de aplicación preferente en aquellos aspectos que no se encuentran entre las materia reguladas en el artículo 84.2 TRLET, o exceden del aspectos en los que los Convenios de Empresa tienen prioridad aplicativa, y por tanto rige el principio general de concurrencia de convenios, siendo de aplicación el Convenio Sectorial y los anteriores.



CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 8. Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la que se ejercerá de conformidad con lo pactado en este Convenio y las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, la Empresa informará al Comité de Empresa previamente a la implantación y revisión de sistema de organización y control de trabajo, estudios de tiempo, establecimiento de sistema de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En los casos en que se produjera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

Art. 9. Movilidad.

Art. 9.1. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se comunicará por escrito a la persona trabajadora y se efectuará con independencia de que las nuevas funciones encomendadas puedan ser superiores o inferiores al grupo profesional, siempre que la persona trabajadora ostente la titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral y no suponga una vulneración a la dignidad de la persona trabajadora. Se deberá comunicar con carácter previo al comité de empresa.

Art. 9.2. Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras de Vectalia Emérita S.L. se encontrarán exentos de ser afectados por una posible movilidad geográfica, salvo acuerdo entre las partes.

Art. 10. Clasificación del personal.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a las personas trabajadoras, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el presente artículo, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo que dependen sus retribuciones básicas.



Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal de la empresa:

- Grupo 1; Titulados Superiores.
- Grupo 2; Titulados de Grado Medio.
- Grupo 3; Titulados de BUP y FP 2.º grado o equivalente.
- Grupo 4; Graduados escolares.
- Grupo 5; Estudio primarios.

- a) Constituyen el Grupo 1, las personas trabajadoras que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.
- b) Constituyen el Grupo 2, las personas trabajadoras que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.
- c) Constituyen el Grupo 3, las personas trabajadoras que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente.
- d) Constituyen el Grupo 4, las personas trabajadoras que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente.
- e) Constituyen el Grupo 5, las personas trabajadoras que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

Art. 11. Categorías profesionales y funciones.

- Jefe/a de servicio: La persona trabajadora que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos servicios de la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.



- Jefe/a de administración: La persona trabajadora que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Administrativo/a: Es la persona trabajadora que realiza funciones propias de administración con los debidos conocimientos técnicos profesionales, con responsabilidad y perfección, así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Encargado/a de autobuses: Es la persona trabajadora con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la dirección o la jefatura de servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Inspector/a de transporte de viajeros: Es la persona trabajadora que bajo la directa coordinación del encargado/a tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as y cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe/a inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidente. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Conductor/a Perceptor: Es la persona trabajadora que, poseyendo el carné de conducir adecuado y con conocimientos básicos de mecánica de automóviles, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él. Será la persona responsable del vehículo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante, cumplimentando de forma reglamentaria el libro y en su caso las hojas de ruta.

En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tengan dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas.

En los casos de avería deberá comunicar con la mayor brevedad posible a sus superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas respecto a la custodia y seguridad del vehículo.



Salvo circunstancias excepcionales o de fuerza mayor, de forma responsable procurará cubrir el recorrido del itinerario en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con los viajeros.

Al ser conductor perceptor deberá desempeñar también las funciones de cobrador y estas son las siguientes, cobrar el billete o revisión del mismo, con o sin máquina expendedora de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debe cubrir el correspondiente parte de liquidación, deberá comportarse con la máxima corrección con los viajeros, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo, en su interior, que no incluya el lavado del mismo. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

La entrega de recaudación diaria y partes de trabajo se efectuará en las oficinas de la empresa, dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del servicio. Excepcionalmente, los sábados, domingos, festivos y días de descanso, el plazo de entrega se alargará hasta las 19:00 horas del primer día hábil posterior a la finalización del servicio.

- Auxiliar administrativo: La persona trabajadora que realiza las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Mecánico/a-Conductor/a: Se incluyen en esta categoría a todas las personas trabajadoras que, con dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Lavacoches/Limpiador/a: Son las personas trabajadoras encargadas, entre o tras funciones, de someter a la limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además de las operaciones de lavado, las operaciones complementarias de secado; así como aquellas instalaciones que posea la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Encargado/a de grúa: Es la persona trabajadora que con propia iniciativa siguiendo las directrices marcadas por la dirección o el jefe de servicio coordina el servicio y el personal adscrito a él mismo. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Conductor/a-operador/a de grúa móvil: Es la persona trabajadora que estando en posesión del carnet tipo C, se contrata con la obligación de conducir vehículo de la empresa para el que tenga capacidad siendo la persona responsable del vehículo; está obligada a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado.

Asimismo, le corresponde las funciones de enganche y desenganche de vehículos, así como el correcto mantenimiento del vehículo. Deberá comunicar de inmediato al encargado de grúa o a la persona que designe la empresa cualquier anomalía en la grúa o en los vehículos transportados esta comunicación se deberá hacer por escrito. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

- Técnico de mantenimiento: Es la persona trabajadora que poseyendo los conocimientos precisos es responsable del cuidado directo y mantenimiento de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

- Agente de parking: Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a o personal superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

El control de los accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento.

Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

- Jefe/a de centro (estacionamiento regulado): Es la persona trabajadora, quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del Centro de Trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.
- Encargado/a de explotación (estacionamiento regulado): Es la persona trabajadora, quien bajo las órdenes de la jefatura de Centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad.



- Inspector/a (estacionamiento regulado): Es la persona trabajadora, quien supervisa y apoya el trabajo de los controladores/as de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe/a inmediato.
- Controlador/a: Es la persona trabajadora quien habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenio por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

Art. 12. Ingreso.

La admisión del personal, que será exclusiva competencia de la empresa sin perjuicio de los derechos de la representación legal de los trabajadores sobre información, consulta y competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará en razón de las necesidades del servicio, posibilitando la promoción interna, atendiendo las normas legales vigentes, y se tendrá en cuenta para su contratación:

- Tener la capacidad física y psíquica necesaria y suficiente para desempeñar el puesto de trabajo que motiva la contratación.
- Estar en posesión del título facultativo que, en su caso, fuera necesario para el puesto de trabajo a desempeñar; así como los conocimientos teórico-prácticos que la Empresa considere imprescindibles, para lo cual efectuará las pruebas idóneas conducentes a confirmar la profesionalización, especialización. Las pruebas podrán ser efectuadas por la propia Empresa o por Firmas Profesionales Especializadas.

Art. 13. Jornada laboral y horarios.

Art. 13.1. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de 1.715 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, 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 5 horas.



Art. 13.2. Prestación de la jornada.

Las personas trabajadoras con la condición de conductores/as-perceptores/as, personal de grúa y agentes de aparcamiento, realizarán con carácter general jornadas continuadas. Alternativamente, excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrán realizarse jornadas en régimen partido o fraccionado. Dichas jornadas partidas podrán interrumpirse un máximo de una vez, mediando entre una y otra prestación de servicio un mínimo de una hora y un máximo de cuatro. Estas interrupciones no tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo y, por tanto, no serán retribuidas, distribuyéndose de forma rotatoria a todas las personas trabajadoras del servicio afectado.

Para las personas trabajadoras asignadas al servicio de transporte de viajeros en autobús, la empresa se compromete a estudiar la posibilidad de que, en la medida que el servicio lo permita, la prestación en las distintas líneas sea equitativa anualmente con todas las personas trabajadoras de este servicio. Dicho compromiso alcanza además de evitar, mediante la rotación oportuna, en dos años consecutivos a una misma persona trabajadora le coincida trabajar cada uno de los siguientes festivos: 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y jueves y viernes Santo, siempre que el servicio y la rotación de los descansos fijos así lo permita. En caso de que no sea posible dar cumplimiento a este compromiso se informará de la causa al Comité de Empresa.

Para el resto de personal, la jornada se realizará en régimen de jornada partida, estableciéndose al efecto el correspondiente calendario laboral.

Como compensación a los tiempos de descanso en jornada continuada superior a seis horas, a los conductores perceptores que por razón de su servicio no puedan disfrutar del tiempo correspondiente a dicho descanso continuo, se les computará con 15 minutos por día efectivamente trabajado.

Art. 13.3. Turnos.

Se establece un sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y noche que será distribuido según cuadrante mensual, el cual se le comunicará con una antelación de siete días al comité y se expondrá en el tablón de anuncios con cinco días de antelación a su fecha de efectos.

Art. 13.4. Descanso semanal y cuadros de servicio.

Para todas las actividades, se establecerán las siguientes directrices comunes:

Se garantiza un descanso mínimo por semana, que se denominará descanso fijo, y al menos dos descansos semanales de media por año.



Con excepción del periodo de verano (meses de junio a septiembre inclusive) respecto a los descansos semanales se garantiza un mínimo de dos fines de semana completos cada seis semanas.

El descanso fijo semanal se adelantará un día cada semana. Si hubiera distintos turnos, el cambio se realizará de forma rotatoria tras dicho descanso fijo semanal.

El resto de descansos se denominarán descansos adicionales y su número será el que permita la jornada de cómputo anual. Los descansos adicionales se colocarán, siempre que el nombramiento lo permita, unidos al descanso fijo o a otro adicional.

El cuadrante de descansos, que incluye descansos fijos y adicionales, se comunicará con una antelación de siete días al comité y se expondrá con cinco días de antelación a la fecha de efectos.

Se permitirá la posibilidad del cambio de turno entre compañeros que desarrollen un mismo puesto de trabajo y previa autorización de la empresa. Asimismo, y por razones de necesidad del servicio, la empresa podrá solicitar a las personas trabajadoras que trabajan días de descansos que ya figurasen establecidos en el cuadrante mensual publicado, compensándose dicho descanso dentro de los dos meses siguientes, eligiendo la persona trabajadora la fecha en la que desea que sea compensado el descanso, siempre que dicha elección se realice con carácter previo a la publicación del cuadrante mensual y el servicio así lo permita. La persona trabajadora afectada podrá solicitar con una antelación máxima de 10 días al inicio del mes su cuadrante personal de descansos mensual.

Se establece el importe de 45 euros para el plus "descanso trabajado", adicionales al día de descanso compensatorio, el cual solo se abonará cuando no se avise a la persona trabajadora con un mínimo de 72 horas. Esta cantidad será fija durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

A estos efectos, los miembros del comité de empresa en la medida de lo posible y siempre que la circunstancia lo permitan, solicitarán los días de liberación sindical con una antelación mínima de 72 horas. En caso contrario, deberá justificar el motivo o urgencia por el cual no se ha podido ser comunicado con anterioridad.

Art. 13.4.1. Particularidades para los controladores de ORA y personal de administración.

Por razones intrínsecas al servicio el descanso fijo semanal será siempre el domingo. Por el mismo motivo, se descansarán todas las festividades.



CAPÍTULO III

Régimen de retribuciones del personal

Art. 14. Retribuciones.

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en las tablas salariales anexas.

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 primeros tres días hábiles del mes siguiente.

Estas retribuciones lo serán con independencia del número de horas ordinarias realizadas en el mes que corresponda dado el cómputo anual de la jornada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos de nómina a cuenta del trabajo ya realizado de cuatrocientos euros (400,00) euros, mediante transferencia bancaria, que se realizará el día 18 de cada mes o la víspera, caso de ser festivo, y que se deberá solicitar, en la oficina y por escrito, antes del día 15 del mes.

Art. 15. Conceptos retributivos. Retribuciones básicas:

Art. 15.1. Salario Base.

El salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas.

Art. 15.2. Antigüedad.

Con la firma del I Convenio, desapareció el complemento de antigüedad, quedando reconocido como garantía ad personam los importes que tuvieran y vinieran percibiendo las personas trabajadoras a nivel individual en esa fecha, que fue reconocido bajo el concepto de "plus antigüedad consolidada", el cual estará sometido a futuros incrementos salariales a partir del 1 de enero del 2024.

Art. 15.2. Pagas extraordinarias.

Se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por 30 días de salario base, y en su caso, la antigüedad consolidada y complemento ad personam.

Dichas pagas se abonarán en la primera quincena de los meses de junio y diciembre, teniendo un periodo de devengo en cómputo anual.

Art. 16. Conceptos retributivos. Retribuciones complementarias.

- Nocturnidad: Retribuye la prestación de servicios realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana siempre que la jornada realizada comprenda al menos tres horas durante dicha franja horaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en horario nocturno por su propia naturaleza o se encuentre adscrito al sistema rotatorio de turnos de mañana, tarde o noche. Su cuantía y devengo será del 25% del salario base por hora efectivamente trabajada.
- Trabajos en domingos y festivos: Retribuye mensualmente la prestación de la jornada normal de trabajo en domingo o en festivo que pudieran realizarse a lo largo del año.
- Plus Conductor/a-perceptor/a: Se abonará mensualmente a aquellas personas trabajadoras de las categorías profesionales de especialidad conductor/as, que, de forma habitual, desempeñen funciones de conductor/a-perceptor/a de autobús y compensará, asimismo, el tiempo destinado a las tareas y comprobaciones propias de la toma y deje del servicio.

Los conductores/as perceptores/as tomarán el servicio en base, o en el punto de relevo con el tiempo suficiente para efectuar las comprobaciones previas a la salida del vehículo.

La jornada terminará en el acto del relevo o cuando se entregue el vehículo en base, una vez haya aparcado convenientemente el vehículo en la zona destinada al efecto.

En el supuesto de que el conductor/a-perceptor/a tuviera que repostar el vehículo, el tiempo empleado en ello se considerará como tiempo efectivo de trabajo, lo que se documentará adecuadamente.

Se establece para este concepto el precio pactado en tablas, desde la entrada en vigor del convenio, y le será retribuido a las personas trabajadoras con categoría profesional conductor/a-perceptor/a, se abonará en 12 pagas.

Para las personas trabajadoras subrogadas, este importe será abonado desde el 1 de enero de 2023, siendo detrído del complemento ad personam. Para los conductores-perceptores no subrogados este concepto resultará de aplicación desde el 1 de enero de 2022.

- Plus conductor/a: se establece para este concepto el precio pactado en tablas, desde la entrada en vigor del presente convenio, y le será retribuido a las siguientes categorías profesionales: conductor/a de grúa, controlador/a y personal de taller con carné de conducir, se abonará en 12 pagas.

Para las personas trabajadoras subrogadas, este importe será abonado desde el 1 de enero de 2023, siendo detrído del complemento ad personam. Para los conductores-perceptores no subrogados este concepto resultará de aplicación desde el 1 de enero de 2022.

- Complemento de especial dedicación: retribuye la especial disponibilidad y dada la responsabilidad de sus funciones, podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo por parte de la dirección de la empresa fuera del horario habitual, en caso de necesidades del servicio y por el tiempo imprescindible. Este complemento será reconocido, en su caso, expresamente por escrito y a título individual por la empresa en su cuantía y devengo.
- Servicios especiales: para la vigencia del convenio se abonarán las horas trabajadas en los servicios especiales, entendidos por aquellos que no tienen una cadencia regular y no están en el plan de servicio anual, serán retribuidos, desde la firma del convenio, a razón de 80 euros por cada 8 horas de trabajo o la parte proporcional al tiempo efectivo de prestación del servicio, garantizándose una retribución mínima de 40 euros en caso de servicios de duración inferior a 4 horas. Esta cantidad será fija durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Este plus será abonado igualmente en los servicios nocturnos especiales de FERIA.

- Quebranto de moneda: tiene como objetivo compensar los riesgos y perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero, como pueden ser, entre otros, los errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias. El quebranto de moneda es un suplido que reciben las personas trabajadoras cuando dentro de sus funciones laborales se encuentra las operaciones con dinero en metálico, habitualmente el cobro a clientes.

Se establece para este concepto el precio pactado en tablas, desde la entrada en vigor del convenio, y le será retribuido a las siguientes categorías profesionales: conductor/a-perceptor/a, agente de parking, conductor/a de grúa y personal administrativo que realice labores de cobro, se abonará en 12 pagas.

Para las personas trabajadoras subrogadas, este importe será abonado desde el 1 de enero de 2023, siendo detrído del complemento ad personam. Para los conductores-perceptores no subrogados este concepto resultará de aplicación desde el 1 de enero de 2022.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras que cualquier importe que sea detrído del complemento ad personam en el año 2023; en el caso de eliminación de dichos complementos estos importes volverán al complemento ad personam, con sus respectivas actualizaciones.

Art. 17. Trabajos extraordinarios.

Las horas que pudieran realizarse excediendo la jornada anual pactada, se abonarán o compensarán por tiempo de descanso de acuerdo con la legislación vigente, procurando ambas partes la reducción al máximo de las mismas a fin de favorecer la creación de empleo. En el supuesto de abonarse se hará a razón de un 20% sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente.



CAPÍTULO IV

Permisos y situaciones

Art. 18. Indemnizaciones por razón del servicio.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 19. Vacaciones y calendario laboral.

Art. 19.1. Vacaciones:

El periodo de vacaciones anuales será de 32 días naturales, que se disfrutarán a lo largo del año pudiendo ser fraccionadas en dos periodos similares: un periodo en los meses de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre) y otro durante el resto del año.

Dichos periodos no podrán ser coincidentes durante los meses de junio a septiembre.

Tanto en los meses de verano como de invierno, se realizará un reparto equitativo y homogéneo de los periodos de vacaciones entre todas las personas trabajadoras de cada uno de los servicios de la empresa.

El número máximo de personas trabajadoras que podrán disfrutar de las vacaciones simultáneamente será el siguiente:

- Vacaciones de invierno: una dieciseisava parte del total de personas trabajadoras de cada servicio.
- Vacaciones de verano: una octava parte del total de personas trabajadoras de cada servicio.

Para los dos periodos se establecerá de común acuerdo de forma rotatoria para que cada persona trabajadora disfrute sus vacaciones en los distintos meses previstos para cada periodo.

El calendario de vacaciones se publicará antes del 1 de noviembre del año anterior y se confeccionará de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Se permitirá el cambio del periodo vacacional, entre las personas trabajadoras del mismo servicio, siempre que se solicite durante el mes de noviembre del año anterior. A partir del mes de diciembre del año anterior, y salvo causa de fuerza mayor, no se permitirá ningún cambio de los periodos de vacaciones.



No obstante, se permitirá la permuta de las quincenas de vacaciones entre las personas trabajadoras del mismo servicio siempre que no contravenga lo dispuesto legal y convencionalmente en lo relativo a jornada, descanso diario y descanso semanal, debiendo ser comunicada a la Empresa con al menos una semana de antelación a la planificación del cuadrante mensual, siendo la persona trabajadora encargado de la sustitución el que se adapte al puesto vacante, asumiendo éste la pérdida de cualquier día festivo.

En caso de que por circunstancias del servicio deban ser modificado o reducido el periodo vacacional de cualquier persona trabajadora, deberá ser comunicada tanto a la persona trabajadora afectado como al Comité de Empresa.

Los días restantes de los establecidos en vigente Convenio Colectivo, no incluidos en calendario anual de vacaciones, serán solicitados por las personas trabajadoras a lo largo del año, como mínimo con siete días de antelación a la publicación de cuadrante mensual del mes en el cual se quiere disfrutar, y su disfrute se convendrá de común acuerdo con la Empresa, con arreglo a las siguientes normas:

- a) En cualquier caso, no podrán coincidir, simultáneamente dos o más personas trabajadoras de cada servicio, en el disfrute de los días restantes de vacaciones. No obstante, la empresa, podrá ampliar puntualmente este límite siempre que se garantice la prestación del servicio.
- b) En el acuerdo individual de asignación de los días restantes de vacaciones se tendrá en consideración la preferencia de la persona trabajadora, siempre y cuando, en todo caso, quede garantizada la prestación del servicio.
- c) Quedan excluidos como períodos hábiles para el disfrute de estos días del 1 al 10 de septiembre (Feria), del 1 al 3 de marzo, del 22 de diciembre al 7 de enero, de enero, así como el Jueves Santo y Viernes Santo.
- d) La asignación de los días de vacaciones no incluidos en el calendario anual se realizará por riguroso orden de petición.
- e) En el último trimestre del año, la empresa podrá asignar los días restantes de vacaciones, a aquellas personas trabajadoras que tengan días pendientes de disfrutar y no los hayan solicitado, comunicándolo a las personas trabajadoras afectados con tres días de antelación.

La retribución de las vacaciones será igual a la que perciba las personas trabajadoras de manera habitual en un mes normal de trabajo por los siguientes conceptos: salario base, domingos y festivos, plus conductor, plus de conductor-perceptor y, en su caso, la garantía "ad personam" por la antigüedad consolidada.

Art. 19.2. Calendario.

Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación de la localidad, así como los recogidos en el presente convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, la empresa señalará con intervención del Comité de Empresa, el calendario laboral en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Las personas trabajadoras dispondrán cuatro días de libre disposición al año. El disfrute de los citados días no afectará, en caso alguno, a la jornada anual pactada en el artículo 13.1, deberá ser comunicado a la empresa al menos con 7 días de antelación, y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio.

Art. 20. Licencias y permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, previo acuerdo con la empresa, podrán acumularse a una de las dos quincenas de vacaciones.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b. bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. E.T.



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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) 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 ET.

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.

- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Art. 21. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.



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

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

Art. 22. Excedencia.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 23. Excedencia especial.

Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo, que no requerirá justificación alguna, 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 un mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista, pudiendo ser inferior en caso de acuerdo entre las partes.
3. Tan sólo podrán acogerse a esta excedencia un máximo de tres personas trabajadoras por servicio o actividad. Si tres o más personas trabajadoras del mismo servicio solicitasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas



de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio del derecho.

CAPÍTULO V

Derechos sociales

Art. 24. Seguro de accidente e invalidez.

Durante el presente Convenio Colectivo, la Empresa concertará una póliza de seguros que, para todo el personal de la plantilla, cubre los riesgos de muerte por accidente de trabajo, invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez derivados de su actividad profesional por importe de 35.050,61 euros.

Art. 25. Protección jurídica.

La empresa proveerá de la asistencia jurídica a las personas trabajadoras que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados del servicio y por razones ajenas a la persona trabajadora.

Art. 26. Anticipos reintegrables.

Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables las personas trabajadoras fijas de la empresa, en situación de activo.

Se excluye como concepto de anticipos reintegrables, los anticipos de nóminas total o parcial, cuando éstas se soliciten dentro del mismo mes y para una mensualidad.

No podrán concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no hayan transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro.

No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa, que le indicará el procedimiento que debe seguir para su devolución.

Art. 27. Jubilación.

En materia de jubilación, en sus distintas modalidades, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



A efectos del acceso a la jubilación parcial se estará a lo previsto en el Plan de Jubilación Parcial acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Para aquellas personas trabajadoras a las que no resulte de aplicación el citado Plan, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 28. Prestaciones por incapacidad temporal.

En caso de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que requiera de reposo domiciliario, la Empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta que dure la situación de incapacidad temporal siempre que el nivel de absentismo de los 12 meses anteriores al mes en que se produce el hecho causante sea igual o inferior al 3%. Mensualmente se informará al Comité de Seguridad y Salud del índice de absentismo interanual.

Se entenderá por enfermedad grave las previstas por el Decreto 38/2013, 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.

A efectos del cálculo del absentismo interanual, se excluirá las enfermedades graves previstas en el citado Decreto 38/2013.

Se establece un complemento de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, donde se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior durante; siempre y cuando no se considere accidente in itinere.

Art. 29. Robo de recaudación.

En el caso de que a la persona trabajadora 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:

- a) Si la sustracción se produce como consecuencia de intimidación, la empresa eximirá a las personas trabajadoras de la entrega de esa recaudación.
- b) En el caso de que sea sustraída la recaudación por ausentarse la persona trabajadora del puesto de trabajo, la persona trabajadora quedará eximido de entregar dicha recaudación siempre y cuando; el abandono del puesto de trabajo debe ser totalmente

justificado y la persona trabajadora haya puesto todos los medios a su alcance para evitar la sustracción, antes de abandonar el puesto de trabajo.

En ambos tipos de situaciones la persona trabajadora deberá denunciar ante la autoridad competente; de la que la persona trabajadora entregará copia a la empresa. La persona trabajadora 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 a reintegro por la empresa de las cantidades que correspondan.

Art. 30. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir con ocasión de la conducción de un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, el conductor/a perceptor/a será asignado a otro puesto de trabajo durante el tiempo de privación del permiso, conservando el salario base y la antigüedad, siendo los restantes complementos los correspondientes a la nueva categoría laboral cuyas funciones realice. El nuevo puesto de trabajo alternativo será fijado por la empresa.

Queda excluido del anterior beneficio el/la conductor/a que fuera privado de su permiso de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.

Queda excluido del anterior beneficio el/la conductor/a que le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por hechos tipificados en el Código Penal como delitos contra la seguridad del tráfico o aquellos cuya retirada temporal por falta administrativa sea superior a ciento veinte días.

CAPÍTULO VI

Formación

Art. 31. Formación del Personal.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de título académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales
2. Las personas trabajadoras que cursen estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.

3. La Empresa, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales, reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajos, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad de las personas trabajadoras en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de estos a través del tablón de anuncios y en todas las dependencias afectadas.
4. Las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito del presente convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.
5. Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Empresa y el contenido de este esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Empresa.
6. A propuesta de las Organizaciones Sindicales, y para asistencia a cursos de formación sindical, la empresa concederá a los afiliados permisos no retribuidos para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Art. 32. Comité de Seguridad y Salud.

Las competencias y facultades que establece la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, se ejercerán en la Empresa por el Comité de Seguridad y Salud (CSS) integrado por delegados de prevención elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros y delegados/as Sindicales, y representantes de la Dirección, incluyendo personal de las principales áreas de actividad profesional y técnica de la Empresa. Al CSS se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.



- Visitar los centros de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

De acuerdo con las normas internas de funcionamiento que adopte dicho órgano paritario, además de las reuniones plenarias trimestrales y aquellas necesarias que fueran solicitadas por la mitad de alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Seguridad y Salud será periódicamente informado de los planes de prevención de riesgos laborales en las dependencias de la Empresa y lugares de trabajo, así como de su ejecución y de la evolución de los accidentes de trabajo. Asimismo, será informado de las actividades y resultados globales relacionados con la salud de las personas trabajadoras proponiendo las medidas más eficaces para la prevención de riesgos laborales y salud laboral. Los delegados de prevención serán informados de los accidentes graves tan pronto la Empresa tenga conocimiento de los mismos.

Art. 33. Obligaciones Generales de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos.

1. Corresponde a cada persona trabajadora en su puesto de trabajo velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que hayan sido establecidas en cada caso para su propia seguridad y salud y también para prevenir los riesgos de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad laboral.
2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la correspondiente Jefatura, deberán especialmente:
 - a) Usar adecuadamente los vehículos, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes relacionados con su actividad.
 - c) Informar de modo inmediato a su superior jerárquico directo o a la Jefatura correspondiente y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud laboral.



- d) Conocer las normas profesionales, instrucciones y recomendaciones establecidas en la Empresa para la prevención de los riesgos de su puesto de trabajo y colaborar en su cumplimiento.

Art. 34. Obligaciones específicas del Personal Técnico y de Supervisión.

En materia de prevención de riesgos laborales, las obligaciones que legalmente corresponden a la Empresa y al empresario deberán ser ejercidas en cada área de la actividad productiva por la Jefatura y los mandos intermedios correspondientes, de acuerdo con las competencias y responsabilidades que tengan asignadas, quienes deberán aplicar las medidas que integran el deber general de prevención y en especial:

- a) Evitar y suprimir los riesgos innecesarios en los lugares de trabajo, advirtiendo y adoptando medidas de protección frente aquellos que no se puedan evitar.
- b) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- c) Dar las debidas instrucciones, formación y recomendaciones a las personas trabajadoras a su cargo, para la prevención de riesgos en el puesto de trabajo.
- d) Las Jefaturas y mandos intermedios de cada área atenderán de modo inmediato las situaciones o hechos de riesgo evitable o innecesario de los que tengan conocimiento, adoptando las medidas urgentes a su alcance y poniendo en conocimiento de la Dirección aquellas de mayor alcance; asimismo informarán debidamente sobre los accidentes de trabajo que ocurran en su área.

Art. 35. Salud laboral.

1. Cuadro Médico de Aptitudes Psicofísicas.

En el cuadro médico de aptitudes psicofísicas aplicado para personal de nuevo ingreso, se exigirá una agudeza visual monocular mínima del 0,70% con corrección óptica. El personal con esta limitación pasará los reconocimientos médicos periódicos de Empresa que, en su caso y relacionado con la agudeza visual, estipule el Servicio Médico.

2. Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos realizados al personal de la Empresa tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud de la persona trabajadora. A tal efecto, y en desarrollo del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo sustituya, se realizarán aquellos reconocimientos específicos relacionados con los riesgos del puesto de trabajo, para conductores/as y otras categorías. El contenido y con-



diciones de dicho reconocimiento específico se definirán por la Empresa, previo informe de la representación de las personas trabajadoras. Dado el carácter de dicha revisión, le será comunicada al personal con suficiente antelación y si la misma tuviese que realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido que se requiera, será retribuido como tiempo de efectivo de trabajo.

Art. 36. Uniforme de trabajo.

1. La Empresa proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.
2. Se velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega de dos años para los uniformes de verano en los meses de mayo a junio, y para los de invierno, con la misma periodicidad y entrega alternativa al de verano, en los meses de septiembre a octubre. El uniforme de invierno constará de dos camisas, un pantalón, y jersey; el uniforme de verano estará formado por un pantalón y dos camisas. El personal será dotado cada dos años de una prenda de abrigo y de unos zapatos, salvo el personal de estacionamiento regulado al que se le entregará el calzado con carácter anual.
4. Anualmente, y en el plazo que se establezca por la empresa, esta y el Comité de Empresa, previo común acuerdo y para la totalidad de la plantilla, podrán establecer la sustitución de una o varias prendas de las mencionadas en el presente artículo por una o varias de aquellas.
5. Se establece la obligatoriedad de su utilización.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 37. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas y pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La dirección de la empresa tiene la facultad de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores.



Las relaciones que en los artículos siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

Art.38. Faltas leves.

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectaren, serán graves, calificación que también merecerá una sola falta de puntualidad que afectare a los servicios de movimiento.
2. No comunicar a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa con la necesaria antelación para poder ser sustituido, si el trabajador no pertenece al servicio de movimiento; en caso de pertenecer a movimiento, la falta será grave.

Se exceptúan los supuestos en que exista una causa plenamente justificada de imposibilidad manifiesta de avisar con antelación para ser sustituido en el servicio.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario podrá ser considerado grave.
4. Descuidos o negligencias de pequeña consideración en la conservación del material, o bien en la conservación de la uniformidad y prendas recibidas de la empresa.
5. La incorrección en las relaciones con los usuarios.
6. La no utilización de la uniformidad de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio, será grave.
8. El retraso de uno a tres días en la entrega de la liquidación diaria.

Art. 39. Faltas graves.

1. Más de tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectaren, serán muy graves; calificación que también merecerán dos faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.
2. Faltar al trabajo dos días, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio será muy grave.



3. La desobediencia injustificada, por motivos laborales, a las órdenes e instrucción del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
4. La alegación de causas falsas para las licencias.
5. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no estén comprendidas en el grupo de calificación de faltas muy graves. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
7. Realizar sin permiso trabajos particulares durante jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
8. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos.
9. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
10. El mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.
11. El retraso de cuatro a seis días en la entrega de la liquidación diaria.
12. Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

Art. 40. Faltas muy graves.

1. Más de seis faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento.

También merecerán esta calificación tres faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.

2. Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.



4. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad a las gestiones encomendadas.
6. El hurto, robo, estafa o malversación, ya sea a los compañeros de trabajo, a la empresa o a otras personas, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la empresa o en cualquier otro lugar, si es en acto de servicio.
7. Violar el secreto de la correspondencia o bien revelar documentos o datos reservados de la empresa.
8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo. La embriaguez, esporádica o no, en el personal de conducción, aunque no repercuta negativamente en su trabajo.
10. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuere causa de accidente.
11. La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
13. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que se comete esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena. También cometerá esta falta el que prolongue maliciosamente la situación de baja por enfermedad o accidente.
14. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.
15. Las discusiones violentas con los usuarios o las agresiones a los mismos.
16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.
18. La percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa.
19. El retraso de más seis días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria.



La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del periodo de doce meses será causa de que se clasifique en el grupo superior.

Art. 41. Sanciones.

a) Por faltas leves.

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
- Despido.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

Art. 42. Prescripción de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben a los 10 días hábiles las leves; a los 20 días hábiles las graves; y a los 60 días hábiles las muy graves, contados los días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Actividad representativa y derechos sindicales

Art. 43. Participación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del ET y sin perjuicio de otras formas de participación, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras en la empresa de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. Actividad representativa.

La RLT disfrutará de las garantías establecidas en cada momento por las disposiciones legales vigentes.

Art. 45. Crédito de horas.

A la RLT en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. Derechos sindicales.

Los derechos sindicales se regularán por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la legislación legal que le sustituya o complemente.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Disposición adicional primera. Comisiones de seguimientos.

Se crearán las siguientes Comisiones de Seguimiento, conformadas por dos miembros del comité de empresa y dos miembros designados por la Empresa:

1. Comisión de Seguimiento del cuadro de servicios mensual de cada actividad.
2. Comisión de Seguimiento de siniestralidad, con carácter trimestral.
3. Comisión de Seguimiento de absentismos, con carácter trimestral.

Disposición adicional segunda. 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 adicional tercera. Plan LGTBI para garantizar un entorno laboral inclusivo y cumplir con la normativa vigente.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan negociar, aprobar e implementar un Plan de Igualdad y No Discriminación dirigido a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas (LGTBI), en cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, así como del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.
2. El Plan será negociado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, en el primer semestre del 2026.
3. Las partes acuerdan que el Plan LGTBI será parte integrante del presente Convenio y se incluirá como Adenda anexada al mismo.

Disposición final primera. Revisión salarial.

Para el año 2025: Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2025 se acuerda aplicar las tablas salariales recogidas en el anexo. Así mismo se acuerda el incremento de un 3,4% sobre aquellos conceptos salariales revisables conforme al presente convenio colectivo no recogidos en dicha tabla, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026: Se acuerda un incremento salarial sobre los conceptos económicos previstos en la tabla salarial del 2025, así como sobre aquellos conceptos salariales revisables conforme al presente convenio colectivo, de un 3% con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026. Dicho incremento se recoge en la tabla anexa año 2026.

Para el año 2027: Se acuerda un incremento salarial sobre todos los conceptos económicos previstos en la tabla salarial 2026, así como sobre aquellos conceptos salariales revisables conforme al presente convenio colectivo, igual al IPC real publicado por el INE en enero del 2027, correspondiente al año 2026, más un 1%



A excepción de los descansos trabajados, servicios especiales, gratificación por viajeros e incentivos por reducción de siniestros.

Disposición final segunda. Incentivos y pluses.

A partir del 1 de enero de 2026 se crea un plus incentivo variable de 0,60 €/día, no consolidable ni computable para otros conceptos salariales, para todas las personas trabajadoras, aplicable por los días efectivamente disponibles. Este plus se abonará mensualmente, descontando los días no disponibles, entendiéndose por ellos los días de permisos retribuidos y los días de Incapacidad Temporal (IT).

Para los años 2026 y 2027 se establece una gratificación anual de 100 € por persona trabajadora en activo en el momento del pago, no consolidable, si el número de viajeros del año n-1 supera al del año n-2. Esta cantidad se devenga proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa durante el periodo de referencia (Año n-1) y pagadero con la nómina del mes de enero del año n (enero 2026 y enero 2027).

Asimismo, se establece un incentivo por reducción de siniestros, no consolidable, con una gratificación anual máxima de 100 € por persona trabajadora en activo en el momento del pago, cantidad que se devenga proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa durante el periodo de referencia (año n-1), aplicable si el índice de siniestralidad de equilibrio establecido por la compañía para cada año se reduce por debajo del 100%, y siguiendo la siguiente escala:

Porcentaje de siniestralidad	Incentivo (€)
100 %	0
99 %	38
93 %	56
88 %	78
< 80 %	100

El cálculo del índice de siniestralidad se realizará sobre datos oficiales de la empresa y se hará público a la plantilla antes del abono del incentivo. El pago que se devenga proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa durante el periodo de referencia (año n-1), comenzará a abonarse en el primer trimestre del año 2027, siempre que el índice de siniestralidad del año precedente se reduzca por debajo del 100 %.

**ANEXO****TABLAS SALARIALES**

Tablas Salariales del año 2025						
Categoría profesional	Salario base (€)	Complemento conducción (€)	Domingo y festivos (€)	Quebranto moneda	Conductor/a Perceptor/a	Ad personam
Jefe/a de administración	1.976,70	-	-	-	-	55,00
Administrativo/a	1.361,20	-	-	33,41	-	55,00
Encargado/a de autobuses	1.213,74	22,27	-	-	-	55,00
Encargado/a grúa	1.213,74	22,27	-	-	-	55,00
Mecánicos/as	1.158,95	22,27	-	-	-	55,00
Técnico/a de mantenimiento	1.158,95	-	-	-	-	55,00
Conductor/a – Perceptor/a	1.158,95	-	65,48	33,41	133,61	55,00
Conductor/a operario grúa	1.158,95	22,27	65,48	33,41	-	55,00
Auxiliar administrativo	1.113,10	-	-	33,41	-	55,00
Agente parking	1.062,11	-	65,48	33,41	-	55,00
Personal limpieza	1.142,11	-	-	-	-	55,00
Controlador/a	1.141,26	22,27	-	-	-	55,00
Inspector/a servicio	1.180,55	22,27	-	-	-	55,00



Tablas Salariales del año 2026						
Categoría profesional	Salario base (€)	Complemento conducción (€)	Domingo y festivos (€)	Quebranto moneda	Conductor/a Perceptor/a	Ad personam
Jefe/a de administración	2.036,00	-	-	-	-	56,65
Administrativo/a	1.402,03	-	-	34,41	-	56,65
Encargado/a de autobuses	1.250,15	22,94	-	-	-	56,65
Encargado/a grúa	1.250,15	22,94	-	-	-	56,65
Mecánicos/as	1.193,72	22,94	-	-	-	56,65
Técnico/a de mantenimiento	1.193,72	-	-	-	-	56,65
Conductor/a – Perceptor/a	1.193,72	-	67,45	34,41	137,62	56,65
Conductor/a operario grúa	1.193,72	22,94	67,45	34,41	-	56,65
Auxiliar administrativo	1.146,49	-	-	34,41	-	56,65
Agente parking	1.093,97	-	67,45	34,41	-	56,65
Personal limpieza	1.176,37	-	-	-	-	56,65
Controlador/a	1.175,49	22,94	-	-	-	56,65
Inspector/a servicio	1.215,97	22,94	-	-	-	56,65



RESOLUCIÓN de 20 de abril 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 Acta de fecha 20 de marzo de 2026, en la que se acuerdan tablas salariales definitivas para el año 2025 del Convenio Colectivo de sector Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería de la provincia de Badajoz. (2026060916)

Visto el texto del Acta de 20 de marzo de 2026, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de sector comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz.- código de convenio 06000625011990 -, publicado en el DOE n.º 1, de 02 de enero de 2026, en el que se acuerdan Tablas Salariales definitivas para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 la inscripción de la citada Acta 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, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ AÑO 2025

En Mérida, a 20 de marzo de 2026, se reúnen en la sede de la UGT (c/ La Legua, 17) las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales Asociación de Empresarios del Mueble y la Madera de Badajoz (ASIMA) y Confederación de Organizaciones Empresariales de la Provincia de Badajoz (COEBA-CEOE-CEPYME), con la asistencia de las siguientes personas:

- Carmen Suárez Fornelino (CCOO).
- Teresa Hernández Alcón (UGT).
- Manuel Ángel González Delgado (ASIMA).
- Nuria Lavado Pardo (COEBA-CEOE-CEPYME).

Orden del día: Revisión salarial del año 2025.

Acuerdos:

1. Revisión salarial: Conocida la cifra del IPC final de 2025 en el Estado español conforme a los datos publicados por el INE, y quedando fijada el mismo en un 2,9%, las partes convienen en revisar las retribuciones establecidas en el convenio colectivo relativas al 2025, en los términos indicados en el artículo 9 del convenio colectivo.

En consecuencia, se procede a aplicar una revisión del 0,3% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025, quedando los salarios y conceptos económicos definitivos para dicho ejercicio según se detalla en la tabla anexa.

2. Delegación de trámites: Se acuerda autorizar a Teresa Hernández Alcón para efectuar los trámites necesarios ante la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura a efectos de registro y publicación de la presente acta y las tablas correspondientes.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, procediéndose a la firma por todas los integrantes representantes de las organizaciones que integran la comisión paritaria:

Carmen Suárez Fornelino

Teresa Hernández Alcón

CCOO

UGT

Nuria Lavado Pardo

Manuel Ángel González Delgado

COEBA-CEOE-CEPYME

ASIMA

**ANEXO**

TABLAS Y CONCEPTOS ECONÓMICOS DEFINITIVOS DEL AÑO 2025

CONVENIO COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

CATEGORÍAS	REVISION 0,3	
GRUPO I	SALARIOS DEFINITIVOS 2025	
VIGILANTE	1.115,80 €	16.737,07 €
AYUDANTE, CONDUCTOR	1.108,39 €	16.625,78 €
MOZO O PEÓN, COBRADOR	1.108,39 €	16.625,78 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.108,39 €	16.625,78 €
GRUPO II		
DELINEANTE	1.127,25 €	16.908,79 €
DEPENDIENTE MAYOR, CONTABLE	1.115,80 €	16.737,07 €
ADMINISTRATIVO, OFICIAL 1ª	1.115,80 €	16.737,07 €
ESCAPARATISTA, ROTULISTA	1.115,80 €	16.737,07 €
CORTADOR-DIBUJANTE	1.115,80 €	16.737,07 €
DEPENDIENTE, CAJERO	1.108,39 €	16.625,78 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.108,39 €	16.625,78 €
OFICIAL 2ª	1.108,39 €	16.625,78 €
CONDUCTOR-TDOR-INSTALADOR	1.152,49 €	17.287,35 €
GRUPO III		
TITULADO SUPERIOR	1.161,09 €	17.416,31 €
TITULADO MEDIO	1.149,62 €	17.244,25 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.138,50 €	17.077,56 €
ENCARGADO GENERAL	1.128,46 €	16.926,96 €



OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS		
TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS	168,60 €	
PLUS DE TRANSPORTE *11	76,21 €	
INDEMNIZACION	22.880,84 €	
DIETA COMPLETA	58,62	
MEDA DIETA	19,27	
KILOMETRAJE	0,27	

Carmen Suárez Fornelino

Teresa Hernández Alcón

CCOO

UGT

Nuria Lavado Pardo

Manuel Ángel González Delgado

COEBA-CEOE-CEPYME

ASIMA



RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ilunion Lavandería Franco, SA. (2026060919)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ilunion Lavandería Franco, SA –código de convenio 06100982012026- que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de empresa).

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, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ILUNION LAVANDERIA FRANCO, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 1º. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa Ilunion Lavandería Franco, SA, y la representación de las personas trabajadoras del único centro de trabajo de la empresa en Zafra (CCOO).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2º. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras, comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1 .1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que presten sus servicios con la Empresa Ilunion Lavandería Franco, SA, con sede social en la c/Ardila, 33 de Zafra (Badajoz), y comprende todas las actividades que la empresa, cuya actividad es el planchado de ropa y lavandería industrial, así como las ampliaciones de la actividad que con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio deban incluirse en el mismo.

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

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

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



Art. 3º. Duración, Denuncia e incrementos salariales.

La duración del presente convenio es de cinco (5) años, dentro del periodo comprendido desde el 1 enero de 2025 al 31 de diciembre de 2029. Entrará en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2025. Las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en una única paga, en la nómina del segundo mes siguiente a su firma.

Este Convenio Colectivo quedara automáticamente denunciado al término de su vigencia.

No obstante, lo anterior, y en evitación del vacío que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o su prórroga, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Que es por ello, que cualquiera de las partes, podrá solicitar el comienzo de la negociación de un nuevo convenio, presentando la oportuna plataforma con aquellas cuestiones que pretenda modificar.

El incremento salarial pactado será el determinado a continuación para cada uno de los años de vigencia del convenio:

- Para el año 2025, será de aplicación la tabla salarial que se detalla en el anexo I.
- Para el año 2026, se establece un incremento salarial consistente en un tres por ciento (3%) sobre el salario base del año 2025.
- Para el año 2027, se establece un incremento salarial consistente en un tres por ciento (3%) sobre el salario base del año 2026.
- Para el año 2028, se establece un incremento salarial consistente en un dos por ciento (2%) sobre el salario base del año 2027.
- Para el año 2029, se establece un incremento salarial consistente en un dos por ciento (2%) sobre el salario base del año 2028.

En cualquier caso, se garantiza que, durante la vigencia de este Convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo global, menor del que sea publicado como Salario Mínimo Interprofesional.



Art. 4º. Condiciones. Normas generales.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

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

Art. 5º. Comisión Mixta Paritaria.

Composición:

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte asigne, cuando así lo consideren conveniente.

Competencia:

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio.

Todos los trabajadores/as y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

Procedimiento:

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos y deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados



en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto que disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria:

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Domicilio: El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede de la Empresa Ilusión Lavandería Franco, SA, en Zafra (Badajoz), c/ Ardila, 33.

Art. 6º. Organización del trabajo y transmisión de empresas.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa en virtud de lo establecido en la legislación laboral vigente. Se respetarán las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Que, asimismo, se estará a lo dispuesto en el I Plan de Igualdad firmado en este centro de trabajo el pasado día 21 de diciembre de 2022 y vigente hasta el día 20 de diciembre de 2026.

Art. 7º. El periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal tendrá los plazos establecidos en el siguiente cuadro:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

En los supuestos de sucesivos contratos para el mismo personal no habrá período de prueba siempre que las funciones y categoría sean las mismas.

Art. 8º. Trabajo de categoría superior.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior a la suya deberá de percibir, durante el tiempo de prestación de los mismos, la remuneración que corresponda a la categoría a la cual circunstancialmente queda adscrito. Si dicha duración fuese de 6 meses durante un año o de 8 meses durante 2 años, tendrá derecho a que se le confirme y clasifique en dicha categoría.

**Art. 9º. Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará establecida, en 1.815 horas de jornada efectiva en cómputo anual, siendo la jornada semanal de 40 horas como jornada máxima. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Art. 10º. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

Art. 11º. Calendario laboral.

La dirección de la empresa confeccionará el Calendario Laboral en el primer mes de cada año y en él se recogerá, la expresión exacta de la jornada: horario de trabajo diario (especificando jornadas, trabajo a turnos, etc.), jornada semanal, descansos, festivos, etc.

Todos los trabajadores con una jornada igual o superior a 6 horas diarias, tendrán derecho a 30 minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo. La jornada de 4 horas dispondrá de 15 minutos de descanso computados como tiempo efectivo de trabajo.

Art.12º. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, divididas en dos quincenas, la de invierno y la de verano que comprenderá los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Cuando un trabajador se encuentre en IT al inicio de sus vacaciones, no se perderán las mismas, estableciéndose un nuevo periodo de disfrute una vez finalizada la IT.

Cuando el inicio de vacaciones coincida con el descanso semanal se anotará un día para su posterior disfrute.

Art. 13º. Fiestas.

A partir del 01 de enero de 2026 la empresa compensará las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable que se trabajen por necesidades del servicio, de una de las dos maneras siguientes:

Opción: 1 día de descanso y un plus festivo por importe de 40 euros.

Opción 2: Únicamente un plus festivo por importe de 80 euros.

Durante los siguientes años de vigencia de este convenio, los importes serán los indicados a continuación para cada una de las dos opciones.

Año 2027: 41 euros o 82 euros respectivamente.

Año 2028: 42 euros o 84 euros respectivamente.

Año 2029: 43 euros o 86 euros respectivamente.

La empresa tendrá un máximo de 4 meses posteriores a la realización, para compensar dicho festivo.

Los centros de trabajo permanecerán cerrados a todos los efectos el día 25 de diciembre, el 1 y 6 de enero al objeto de que sus trabajadores puedan conciliar su vida familiar con la laboral. Cuando estos días coincidan en descanso semanal, se anotará un día para su posterior disfrute.

Art. 14º. Permisos y licencias retribuidas.

1. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores.

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

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones,



para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Art. 15º. Ropa de trabajo.

Todo trabajador/a tendrá derecho a recibir dos uniformes completos y para las zonas de lavado, conductores y mantenimientos, dos pares de zapatos cada año, la ropa de trabajo será la adecuada para el trabajo que se desarrolle.

Art. 16º. Estructura de retribuciones.

Tendrá la consideración de Salario Base las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales pactados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

Art. 17º. Clasificación profesional.

Definición de los grupos y categorías profesionales:

Grupo 1. Personal Administrativo.



— Oficial/a Administrativo/a.

— Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 2. Personal Técnico.

— Comercial.

— Gestor/a Cliente.

— Técnico/a de Gestión de Uniformidad.

Grupo 3. Mandos Intermedios.

— Jefe/a de Producción.

— Jefe/a de Mantenimiento.

Grupo 4. Especialistas.

— Conductor/a de Primera.

— Conductor/a de Segunda.

— Oficial/a de Mantenimiento.

Grupo 5. Personal de Producción.

— Encargado/a de Turno.

— Encargado/a de Sección.

— Operario/a de Planta.

Grupo 6. Personal Auxiliar.

— Limpiador/a de instalaciones.

— Limpiador/a de Mantenimiento – Antes Oficial de Mantenimiento.

Grupo Profesional 1. Personal Administrativo.

a) Oficial administrativo/a: es el empleado/a que se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.



- b) Auxiliar administrativo/a: Es el empleado/a que gestiona tareas elementales del departamento de administración.

Grupo Profesional 2. Técnicos.

- a) Comercial: Es el empleado/a encargado de la actividad comercial y la evolución de las ventas, en coordinación y supervisión del Director/a de Planta.
- b) Gestor/a Cliente: Es la persona con la misión de conseguir el equilibrio entre la excelente gestión de cliente y el cumplimiento presupuestario de compras textiles.
- c) Técnico/a de Gestión de Uniformidad: Es el empleado/a que ejecuta las tareas propias del departamento de uniformidad siguiendo las directrices marcadas por el/la responsable del área, de forma que consiga satisfacer las necesidades del cliente.

Grupo Profesional 3. Mandos Intermedios.

- a) Jefe/a de producción: Es la persona que, con mando directo sobre los encargados, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de la producción.
- c) Jefe/a de mantenimiento: Es el empleado/a que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa del departamento de mantenimiento.

Grupo Profesional 4. Especialistas.

- c) Conductor/a de Primera: Es quien provisto del permiso de conducción de clase C o superior, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento de vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende.
- d) Conductor/a de Segunda: Es el empleado/a que, dotado de permiso de conducción tipo B, realiza trabajos de conductor que no requieran el permiso de conducción de clase C
- e) Oficial/a de Mantenimiento: Es la persona que con capacidad técnica precisa realiza los trabajos de mantenimiento, reparación y conservación necesarios para el perfecto funcionamiento de la maquinaria.

Grupo Profesional 5. Personal de Producción.

- a) Encargado/a de turno: Es la persona encargada de la gestión del proceso de lavado y procesado de ropa del turno de trabajo asignado.



b) Encargado/a de sección: Es la persona encargada de la gestión de la sección asignada.

c) Operario/a de planta: Es el empleado/a que, dependiendo del encargado lleva a cabo operaciones elementales.

Grupo Profesional 6. Personal Auxiliar.

a) Limpiador/a de instalaciones: Es el personal que realiza la limpieza de suelos, paredes, techos y mobiliario de los espacios.

b) Limpiador/a de Mantenimiento (Operario Mantenimiento): Empleados/as que realizan la limpieza diaria de superficie exterior de máquinas y cuadros eléctricos, zonas comunes aledañas a máquinas y mantener despejadas las zonas de paso.

Art. 19º. Plus de nocturnidad.

El personal que realice su trabajo en periodos nocturnos, se le abonará un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Art. 20º. Horas extraordinarias.

Según el RD 1.368/1985, del 7 de julio en los Centros Especiales de Empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Si por causas imprevistas o de fuerza mayor algún trabajador se viera en la necesidad de realizarlas, previa información a los representantes de los trabajadores, estas serán abonadas con los siguientes importes:

Año 2025: 10 euros.

Año 2026: 11 euros.

Año 2027: 12 euros.

Año 2028: 13 euros.

Art. 21º. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en diciembre, que se abonarán a razón de una mensualidad cada una de ellas de salario base, antigüedad, mejora voluntaria y resto de conceptos retributivos.

Dichas pagas podrán ser prorrateadas mensualmente en las nóminas ordinarias.



Art. 22º. Plus de trabajo en sucio.

Todo el personal que realice su tarea en la zona de sucio y que mantenga contacto directo con la ropa sucia percibirá un plus de 2,30 euros/día para el año 2026, incrementándose en los años de vigencia en el porcentaje que se pacte para cada uno de ellos.

El plus se remunerará por el trabajo efectivamente desempeñado, por lo que el importe diario será abonado de forma proporcional por cada hora trabajada en contacto con la ropa sucia en caso de no realizarse durante toda la jornada.

Art. 23º. Dietas de gastos de viaje.

A todo trabajador/a que por necesidades de la empresa tenga que efectuar servicios fuera de la localidad y que conlleve exceso de jornada ordinaria, se le abonará la cantidad de 19 euros por comida o cena y 8 euros por el desayuno. Se exceptuará el personal del departamento de distribución.

Art. 24º. Complemento por accidente y enfermedad.

Los trabajadores/as que causen baja por incapacidad temporal percibirán:

- * IT Común: Lo dispuesto en la legislación vigente.
- * IT Laboral: A partir del 1 de enero de 2026, en caso de enfermedad profesional, se cobrará el 100% de la base de cotización.
- * Accidente de Trabajo: A partir del 1 de enero de 2026, la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, tendrá derecho a la percepción del 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Art. 25º. Garantías y derechos sindicales.

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable



afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del crédito horario sindical que se dispone en el Estatuto de los Trabajadores. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.
- f) Los Representantes de los trabajadores comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Art. 26º. Excedencias.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Por cuidado de hijos y/o familiares.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para



atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Art. 27º. Maternidad, paternidad y lactancia.

Será de aplicación lo regulado en cada momento en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28º. Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Art. 29º. Igualdad de oportunidades.

Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente acuerdo afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este acuerdo podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr igualdad de oportunidades en todas sus políticas, particular la de igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la empresa dispone de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada ley.

Art. 30º. Seguridad e higiene en el trabajo.

El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores/as a su cargo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello, y más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación. Paralelamente los trabajadores/as deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención individua-



les o colectivas que en cada caso se adopten. Todo ello de conformidad con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan, en especial el R.D. 487/1997 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares.

La empresa promoverá la práctica de reconocimientos médicos a todos los trabajadores/as a través de los órganos sanitarios competentes. Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo, dicha participación se canalizará a través de los Delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 31º. Medios para la distribución de la ropa.

La Empresa para realizar la recogida y entrega en establecimientos que tengan difícil acceso, pondrán los medios técnicos y/o mecánicos suficientes, para desarrollar las tareas sin riesgo.

Art. 32º. Jubilación.

Será de aplicación lo regulado en el Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo.

Art. 33º. Contratos fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Los empresarios procederán al llamamiento de las personas trabajadoras fijos discontinuos por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, interrumpiéndose sus servicios en orden inverso.

Dicho llamamiento se producirá cada vez que los servicios del trabajador sean necesarios y en el orden que vaya determinando el volumen normal de trabajo en la empresa. De igual modo, la determinación de las fechas de inicio y de finalización del período de llamamiento se fijarán ajustándose a las necesidades productivas del centro. El llamamiento deberá hacerse de forma expresa a fin de que quede constancia del mismo.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento establecida, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Se establece como período de llamamiento el comprendido entre el 01 de marzo y el 30 de noviembre. Este período podrá modificarse previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, siempre que el aumento o la disminución de la producción lo justifique.



En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar una dirección postal, un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

En el caso de contratos fijos-discontinuos concertados para trabajos que puedan calificarse como de naturaleza estacional o de temporada, por necesidades de la producción o razones del servicio, la Empresa, informando previamente al Comité de Empresa, podrá modificar las fechas de inicio y terminación del periodo de actividad establecido anteriormente por un tiempo no superior a 1 mes, respetando, en todo caso, una duración máxima de diez meses. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación del periodo de actividad de referencia se determinará anualmente por la Empresa en el calendario laboral.

La empresa elaborará un escalafón anual del personal fijo-discontinuo en el que figurarán la fecha antigüedad; el puesto de trabajo y el grupo profesional; el centro de trabajo, el departamento, área y/o sección de pertenencia, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del mismo.

La extinción del contrato de trabajo del personal fijo-discontinuo por cualquier causa prevista en el Estatuto de los Trabajadores determinará que dicha persona trabajadora cause baja igualmente del escalafón del personal fijo-discontinuo.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:

- a) El llamamiento únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del escalafón que se confeccionará anualmente por parte de la Empresa. Se facilitará al Comité de Empresa la información correspondiente a dicho escalafón.
- b) El llamamiento se realizará durante el periodo de actividad de referencia o por la naturaleza intermitente de los trabajos, en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número.
- c) La finalización del periodo de actividad iniciado por el llamamiento se producirá según disminuyan y/o concluyan las necesidades de producción que activaron dicho llamamiento de personal durante el inicial periodo de actividad.
- d) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración las especialidades o



particularidades del puesto de trabajo a cubrir, la antigüedad de la persona trabajadora, y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento, área y/o sección.

- e) Por razones puntuales de producción, y debidamente acreditadas, los responsables de los centros de trabajo podrán atender a otros criterios objetivos para proceder al llamamiento de personas trabajadoras. Estas razones no permitirán realizar un nuevo llamamiento por dichos criterios para el periodo de actividad inmediatamente siguiente al de su acontecimiento.
- f) El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de 5 días naturales mediante comunicación escrita dirigida a la persona trabajadora con las condiciones de su incorporación, pudiendo éstas figurar con carácter estimado y orientativo en aquellos aspectos en los que no sea posible su concreción exacta.

Dicha comunicación se remitirá mediante carta certificada al domicilio de la persona trabajadora que conste en la Empresa o, alternativamente, a través del correo electrónico enviado a la dirección electrónica facilitada por la persona trabajadora o cualquier otro medio del que quede constancia de la debida notificación a la persona interesada.

A tal efecto, la persona trabajadora que sea contratada bajo esta modalidad deberá facilitar a la Empresa los datos actualizados de su domicilio, correo electrónico y teléfono.

La persona trabajadora se encuentra obligada a comunicar por escrito a la Empresa cualquier cambio en los datos proporcionados, siendo la única responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios; no pudiendo aducir incumplimiento del llamamiento.

En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamiento de la Empresa confirmando o rechazando su incorporación, con una antelación mínima de 72 horas a la fecha prevista.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, incluidos los medios de mensajería instantánea, que se han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un incumplimiento de estas.

En el caso de que, una vez producido su llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado, lo rehúse, o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha del llamamiento, tendrá la consideración a todos los efectos de una renuncia, dimisión o abandono, y, consecuentemente, se producirá la extinción de su contrato



de trabajo por baja voluntaria. No obstante lo anterior, si la persona trabajadora acredita en el momento del llamamiento que tiene formalizado un contrato de trabajo temporal con otra compañía, de forma excepcional se reservará su puesto de trabajo hasta el siguiente llamamiento. Se respetará esta circunstancia cuando se realicen dos llamamientos, como máximo, de forma consecutiva. A partir del tercer llamamiento, si la persona trabajadora no se incorpora, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria. Posteriormente, tras la tramitación de la baja voluntaria, si la Empresa tiene vacantes en la siguiente temporada, en la modalidad contractual fija discontinua, estas personas tendrán preferencia para ofertarles de nuevo el puesto de trabajo.

Se exceptúa de lo anterior, la circunstancia de que dicha falta de incorporación obedezca a una enfermedad justificada, permiso por nacimiento, permiso por lactancia o cualquier otra situación de las previstas en el artículo 55.5 ET, y siempre que dichas situaciones hayan sido debidamente comunicadas y justificadas a la Compañía.

En este último caso, la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en el siguiente llamamiento que se produzca, conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento previstos en el presente artículo, una vez haya finalizado la causa impositiva y siempre que dicha finalización se haya puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa de forma fehaciente.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el cómputo del plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

La Empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

En todo caso, computarán exclusivamente por el tiempo de prestación de servicios efectivo -sin computar, por tanto, los periodos de inactividad- las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo.

Art. 34º. Contrato de duración determinada.

Se atenderá a lo regulado en el artículo 15 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.

Art. 35º. Cláusula de descuelgue.

“De conformidad con el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la misma, podrán pactar la inaplicación de las condiciones económicas, técnicas, organizativas y de producción del Convenio. A dicho efecto, en cualquier momento a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, la Empresa comunicará a la comisión paritaria de este convenio colectivo y a la representación legal de las personas trabajadoras en la misma el inicio de un período de consultas que tendrá una duración máxima de quince días y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial de inaplicación, y que en todo caso no se considerará iniciado hasta que se realice la aportación de la documentación económica acreditativa de dicha situación, entre otra, una memoria explicativa de los motivos que justifiquen su pretensión así como las medidas en las que se concreta la referida inaplicación. Asimismo, la empresa aportará toda aquella documentación complementaria que le sea requerida por parte de la representación legal de los trabajadores/as, tendente a demostrar la veracidad de la medida que se pretende implantar. En el supuesto de ausencia de representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, éstos podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la empresa y elegida por éstos democráticamente o una Comisión de igual número de componentes designados según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector a que pertenezca la empresa.

En todos los casos la designación de dichos miembros deberá realizarse en el plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la Comisión cuyos miembros sean designados por los Sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las Organizaciones Empresariales en las que se encuentre integrado.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condi-



ciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de desacuerdo entre las partes, la empresa deberá dirigir solicitud de Inaplicación a la Comisión Paritaria acompañando la documentación acreditativa necesaria, teniendo la Comisión Paritaria un plazo no superior a un mes, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias para la inaplicación. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el ASEC-EX".

Art. 36º. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

En atención al RD 1026/2024.

La empresa asume el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo (anexo II: Protocolo de actuación para la atención del acoso y/o la violencia contra las personas LGTBI).

La compañía dispone de un Plan Director de la gestión de la diversidad en el que se incluyen y desarrollan las medidas de intervención en esta materia.

Artículo 37º. Actuaciones de prevención frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (FM).

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la acción preventiva desarrollada en la empresa incluir las siguientes pautas:

La empresa deberá disponer de documentación de prevención en la que se identifiquen las posibles catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la actividad y a las personas, atendiendo a su ubicación geográfica, a las características de los centros de trabajo y a las características de las personas que desarrollan su actividad en los mismos.

Los planes de actuación específicos y planes de emergencia deberán incorporar medidas frente a catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos, integrando las alertas y directrices de las autoridades competentes y las necesarias de coordinación con los servicios externos de emergencia. Estos planes deberán tener en cuenta las características de los distintos procesos y, especialmente, las de las personas trabajadoras, e incluir la definición de las funciones concretas, las personas responsables y los canales de comunicación con la plantilla, incluidas aquellas personas que no se encuentren en el centro de trabajo o pertenezcan a empresas concurrentes.

Por último, se deberá prever la realización de comprobaciones periódicas o simulacros y garantizar, siempre que sea posible, la información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras ante la adopción de decisiones en situaciones de emergencia.

Disposiciones adicionales.

Primera. Las ordenanzas laborales del sector del 1 de diciembre de 1972 serán de aplicación, mientras no se negocie a nivel estatal acuerdo marco que las sustituya y derechos supletorios. Para lo no pactado en el presente convenio colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 Del estatuto de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, y en normas de general aplicación.

Segunda. Los atrasos del convenio se abonarán al segundo mes siguiente de la firma del presente convenio colectivo, independientemente de la fecha de publicación del mismo.

Tercera. La empresa adecuará las categorías profesionales reconocidas en nómina a las categorías del presente convenio colectivo.

Cuarta. Sistema De Resolución De Conflictos Laborales.

Sometimiento al ASEC-EX.

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

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance



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

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES AÑO 2025*

Grupo 1. Personal Administrativo

Oficial/a Administrativo/a	1.350,00
Auxiliar Administrativo/a	1.200,00

Grupo 2. Personal Técnico

Comercial	1.375,00
Gestor/a Cliente	1.375,00
Técnico/a de Gestión de Uniformidad	1.325,00

Grupo 3. Mandos Intermedios

Jefe/a de Producción	2.000,00
Jefe/a de Mantenimiento	1.400,00

Grupo 4.- Especialistas

Conductor/a de Primera	1.300,00
Conductor/a de Segunda	1.200,00
Oficial/a de Mantenimiento	1.284,00

Grupo 5. Personal de Producción

Encargado/a de Turno	1.300,00
Encargado/a de Sección	1.250,00



Operario/a de Planta	1.184,00
----------------------	----------

Grupo 6. Personal Auxiliar

Limpiador/a de instalaciones	1.184,00
------------------------------	----------

Limpiador/a de Mantenimiento – Antes Operario de Mantenimiento	1.184,00
--	----------

* En cualquier caso, se garantiza que, durante la vigencia de este Convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo global, menor del que sea publicado como Salario Mínimo Interprofesional.

TABLAS SALARIALES AÑO 2026*

Grupo 1. Personal Administrativo

Oficial/a Administrativo/a	1.390,50
----------------------------	----------

Auxiliar Administrativo/a	1.236,00
---------------------------	----------

Grupo 2. Personal Técnico

Comercial	1.416,25
-----------	----------

Gestor/a Cliente	1.416,25
------------------	----------

Técnico/a de Gestión de Uniformidad	1.364,75
-------------------------------------	----------

Grupo 3. Mandos Intermedios

Jefe/a de Producción	2.060,00
----------------------	----------

Jefe/a de Mantenimiento	1.442,00
-------------------------	----------

**Grupo 4. Especialistas**

Conductor/a de Primera	1.339,00
Conductor/a de Segunda	1.236,00
Oficial/a de Mantenimiento	1.322,52

Grupo 5. Personal de Producción

Encargado/a de Turno	1.339,00
Encargado/a de Sección	1.287,50
Operario/a de Planta	1.219,52

Grupo 6. Personal Auxiliar

Limpiador/a de instalaciones	1.219,52
Limpiador/a de Mantenimiento – Antes Operario de Mantenimiento	1.219,52

* En cualquier caso, se garantiza que, durante la vigencia de este Convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo global, menor del que sea publicado como Salario Mínimo Interprofesional.

TABLAS SALARIALES AÑO 2027***Grupo 1. Personal Administrativo**

Oficial/a Administrativo/a	1.432,22
Auxiliar Administrativo/a	1.273,08

Grupo 2. Personal Técnico



Comercial	1.458,74
Gestor/a Cliente	1.458,74
Técnico/a de Gestión de Uniformidad	1.405,69

Grupo 3. Mandos Intermedios

Jefe/a de Producción	2.121,80
Jefe/a de Mantenimiento	1.485,26

Grupo 4. Especialistas

Conductor/a de Primera	1.379,17
Conductor/a de Segunda	1.273,08
Oficial/a de Mantenimiento	1.362,20

Grupo 5. Personal de Producción

Encargado/a de Turno	1.379,17
Encargado/a de Sección	1.326,13
Operario/a de Planta	1.256,11

Grupo 6. Personal Auxiliar

Limpiador/a de instalaciones	1.256,11
Limpiador/a de Mantenimiento – Antes Operario de Mantenimiento	1.256,11

* En cualquier caso, se garantiza que, durante la vigencia de este Convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo global, menor del que sea publicado como Salario Mínimo Interprofesional.



TABLAS SALARIALES AÑO 2028*

Grupo 1. Personal Administrativo

Oficial/a Administrativo/a	1.475,18
Auxiliar Administrativo/a	1.311,27

Grupo 2. Personal Técnico

Comercial	1.502,50
Gestor/a Cliente	1.502,50
Técnico/a de Gestión de Uniformidad	1.447,86

Grupo 3. Mandos Intermedios

Jefe/a de Producción	2.185,45
Jefe/a de Mantenimiento	1.529,82

Grupo 4. Especialistas

Conductor/a de Primera	1.420,55
Conductor/a de Segunda	1.311,27
Oficial/a de Mantenimiento	1.403,06

Grupo 5. Personal de Producción



Encargado/a de Turno	1.420,55
Encargado/a de Sección	1.365,91
Operario/a de Planta	1.293,79

Grupo 6. Personal Auxiliar

Limpiador/a de instalaciones	1.293,79
Limpiador/a de Mantenimiento – Antes Operario de Mantenimiento	1.293,79

* En cualquier caso, se garantiza que, durante la vigencia de este Convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo global, menor del que sea publicado como Salario Mínimo Interprofesional.

TABLAS SALARIALES AÑO 2029*

Grupo 1. Personal Administrativo

Oficial/a Administrativo/a	1.504,69
Auxiliar Administrativo/a	1.337,50

Grupo 2. Personal Técnico

Comercial	1.532,55
Gestor/a Cliente	1.532,55
Técnico/a de Gestión de Uniformidad	1.476,82

Grupo 3. Mandos Intermedios

Jefe/a de Producción	2.229,16
----------------------	----------



Jefe/a de Mantenimiento	1.560,41
-------------------------	----------

Grupo 4. Especialistas

Conductor/a de Primera	1.448,96
------------------------	----------

Conductor/a de Segunda	1.337,50
------------------------	----------

Oficial/a de Mantenimiento	1.431,12
----------------------------	----------

Grupo 5. Personal de Producción

Encargado/a de Turno	1.448,96
----------------------	----------

Encargado/a de Sección	1.393,23
------------------------	----------

Operario/a de Planta	1.319,66
----------------------	----------

Grupo 6. Personal Auxiliar

Limpiador/a de instalaciones	1.319,66
------------------------------	----------

Limpiador/a de Mantenimiento – Antes Operario de Mantenimiento	1.319,66
--	----------

* En cualquier caso, se garantiza que, durante la vigencia de este Convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo global, menor del que sea publicado como Salario Mínimo Interprofesional.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y/O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1. Objeto.

Desde el Ilunion queremos mostrar nuestro firme compromiso con la consecución de una igualdad efectiva y real de todas las personas. A pesar de ser innegables los avances sociales y legislativos en materia de derechos de las personas LGTBI, la LGTBIfobia sigue siendo una discriminación presente en la sociedad, incluyendo el ámbito laboral. En este contexto, desde Ilunion impulsamos el presente protocolo con el propósito de lograr la erradicación de la LGTBIfobia en nuestro grupo, contribuyendo, igualmente, a la eliminación de dicha discriminación de la sociedad.

El presente procedimiento tiene como objeto establecer una herramienta interna de actuación en las reclamaciones por motivos de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de la normativa laboral vigente, se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de la persona, comprendida la protección frente al acoso, incluido el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género. Así mismo, se establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, y arbitrar protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo¹.

La Dirección de Ilunion considera inaceptable e intolerable cualquier comportamiento de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género. Persiguiendo este propósito se ha elaborado el presente documento marco: Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, respondiendo a los siguientes objetivos:

- 1. Prevenir situaciones de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género mediante:**

¹ 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 (Art. 4.2.e) y 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.

- Acciones de formación y sensibilización de la plantilla.
 - Acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a toda la plantilla
 - Promover un entorno de respeto en el espacio laboral, concienciando acerca de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad de la organización.
2. Evitar riesgos psicosociales en las personas trabajadoras derivados de comportamientos de acoso.
 3. Garantizar el carácter confidencial, investigación y resolución de las reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y discriminación.

Asimismo, este protocolo se encuentra ligado y relacionado con los protocolos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencias sexuales y con el protocolo frente al acoso y discriminación sexual, pues se pueden dar supuestos de doble acoso. Por ende, dichos protocolos se complementan con el fin de erradicar toda conducta constitutiva de acoso en cualesquiera de sus vertientes.

2. Alcance.

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Empresa Ilunion Lavanderías SAU incluidas las personas puestas a disposición, si las hubiere.

Cada empresa filial será responsable de la comunicación interna a sus respectivos/as trabajadores/as, del procedimiento de atención y resolución de las reclamaciones de acoso y discriminación y de la constitución y de los principios de funcionamiento de la Comisión antiacoso.

3. Referencias.

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.

- Art. 4.

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

- Art. 14. a).

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

— Art. 15.1.

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

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.

— Art.19.1.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

— Art. 4.2.c.

A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

— Art. 4.2.e .

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

4. Tipos y conductas de acoso y/o violencia.

El acoso, violencia o discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género tiene una incidencia significativa a nivel laboral, la cual puede acontecer de forma directa, indirecta y múltiple, así como por medio de comportamientos verbales, no verbales y/o físicos.

A los efectos del actual Código, se entiende por:

— Orientación sexual:

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

— Identidad sexual:

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

— Expresión de género:

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

— Persona trans:

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

En relación con lo descrito anteriormente, las conductas prohibidas en Ilunion son las siguientes:

1. Discriminación laboral directa.

La discriminación laboral directa acontece cuando la persona trabajadora recibe, de forma clara y visible, un trato laboral desfavorable o perjudicial respecto a otro/a

compañero/a en la misma o similar situación, por el mero hecho de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. Discriminación laboral indirecta.

La discriminación laboral indirecta se realiza por medio de comportamientos, actitudes o decisiones, aparentemente neutrales, los cuales, realmente, ocultan un carácter discriminatorio contra la persona trabajadora, siendo tratado de forma perjudicial y desfavorable en comparación con otras personas que se encuentran en una situación análoga o semejante a la de la persona trabajadora perjudicada.

3. Discriminación múltiple.

La discriminación múltiple se enmarca dentro del fenómeno de la "interseccionalidad", el cual consiste en que una persona sufre una discriminación u opresión que se agrava debido a su pertenencia a múltiples categorías sociales o factores, los cuales suelen ser objeto de discriminaciones. En este sentido, la discriminación múltiple no se produce por una causa concreta, sino que concurren diversas causas.

4.1 Violencia por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género.

La violencia por razón de la orientación sexual, expresión o identidad de género es toda actuación física o psicológica, así como otros actos dañinos, realizados contra una persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

La violencia constituye una de las máximas expresiones de discriminación que pueden sufrir las personas por las razones expuestas, siendo un comportamiento a erradicar e intolerable en la Empresa.

4.2 Acoso por razón de la orientación sexual.

Constituye acoso por orientación sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona con motivo de su orientación sexual, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de la orientación sexual contra las personas LGTBI+ centra el foco en la orientación sexual de la persona como motivo o factor de discriminación. El acoso puede llevarse a cabo de distintas formas, pudiendo ser conductas verbales, no verbales e incluso físicas.

Conductas relacionadas con acoso por orientación sexual²

1. Conductas verbales:

- Tener conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de la persona y dirigirse con maneras ofensivas.
- El trato desigual basado en la homosexualidad.
- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o ignorar aportaciones, comentarios o acciones.
- Insultos o expresiones vejatorias relativas a la orientación sexual.
- Ridiculizaciones.
- Utilizar humor homóforo, bromas o comentarios jocosos de carácter homóforo, lesbóforo o bífobo.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI) en el entorno laboral.

2. Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por la orientación sexual.

3. Comportamientos físicos:

- Agresión física a otra persona motivada por su orientación sexual.
- Expulsión de compañeros/as o personas trabajadoras de aseos, vestuarios, u otras estancias, debido a la orientación sexual de la persona en cuestión.

² Listado no exhaustivo.

4.3 Acoso por razón de la expresión y/o identidad de género.

La identidad de género alude a la percepción personal que una persona tiene sobre sí mismo en cuanto a su género, lo cual puede conllevar que no se corresponda con sus características anatómicas sexuales.

Constituye acoso por identidad de género cualquier comportamiento realizado en función de la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo³.

Conductas relacionadas con acoso por razón de la expresión y/o identidad de género⁴.

1. Conductas verbales:

- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Insultos o expresiones vejatorias relativos a la identidad de género.
- Ridiculizaciones.
- Utilizar humor transfobo, bromas o comentarios jocosos de carácter transfobo o interfobo.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre su identidad de género.
- Menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona en relación a expresión o identidad de género.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.
- Negarse a nombrar a una persona trans⁵ como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su identidad de género en el entorno laboral.

³ 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.

⁴ Listado no exhaustivo.



2. Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por su identidad de género.
- Negativa a usar lenguaje inclusivo, atendiendo en particular a la negativa de uso de pronombres o artículos correspondientes al género con el que se identifica a la persona trabajadora.
- Negativa a tratar a la persona en cuestión de forma acorde a su identidad de género.

3. Comportamientos físicos:

- Agresión física a otra persona con motivo de su identidad de género.
- Expulsión de compañeros/as o personas trabajadoras de aseos, vestuarios, u otras estancias, debido a la identidad de género de la persona en cuestión.

Se considerarán en todo caso discriminatorios acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género

5. Medidas preventivas.

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

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
 6. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
 7. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc.) en la medida en la que sea posible en función de las características del lugar de prestación de servicios.
6. Cómo proceder en caso de sentirnos víctimas de acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, o cualquier acto que pueda ser constitutivo de acoso o discriminación en el entorno laboral de Ilunion Lavanderías, SAU, deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión antiacoso para que se adopten las medidas oportunas incluida la apertura del presente protocolo, si fuera necesario.

Cualquier persona trabajadora que considere sufrir una situación de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, o se sienta objeto de cualquier otro acto constitutivo de acoso y/o violencia por parte de sus responsables o compañeros/as podrá notificar dicha circunstancia de forma escrita, utilizando cualquier medio disponible a la persona que represente la figura del Instructor/a dentro de la Comisión antiacoso.

Independientemente del origen de la situación de acoso o discriminación informada por parte de la persona trabajadora, la intervención e investigación de los hechos se llevará a cabo por la Comisión antiacoso.

La Comisión antiacoso finalizado el proceso de investigación, y en aquellos casos donde se concluya que se hayan podido producir daños a la salud de la persona acosada o violentada, informará de ello a la Comisión de Seguridad y Salud, de estar constituido este órgano en la empresa, o en su defecto al Área de Prevención de Riesgos Laborales.



Considerándose, que además de las medidas puestas en marcha por la Comisión antiacoso será necesaria una intervención desde el área de prevención de riesgos laborales de la empresa.

La relación nominal y forma de contacto con los miembros que constituyen esta Comisión Antiacoso se recoge en el anexo I del presente documento.⁶

La reclamación, formulada por escrito, deberá contener la siguiente información:

- Datos personales de la persona trabajadora que interpone la reclamación, así como localidad geográfica, tipo de servicio y/o funciones, Dpto. al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
- Datos de la persona/s implicadas/s, por incurrir supuestamente en comportamientos de acoso, así como empresa, Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
- Descripción y fechas de inicio y aproximadas de los hechos informados.
- Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
- Firma del reclamante.
- Fecha de la reclamación.

Se facilita dentro del presente documento un modelo de escrito de reclamación, para aquellas personas trabajadoras que deseen utilizarlo.⁷

Si, en caso excepcional, la figura del Instructor/a fuera objeto de la reclamación, esta podrá remitirse a cualquier otro miembro de la Comisión, quedando esta persona de forma inmediata excluida de la misma, del mismo modo se actuará para cualquier otro miembro perteneciente a la Comisión.

7. Descripción del procedimiento

7.1 Unidad responsable.

Este procedimiento corporativo ha sido diseñado y realizado por el Departamento de Diversidad y Marca Empleadora, perteneciente a la Dirección Corporativa de Personas, Organización y Gestión de Recursos de Ilunion.

⁶ Anexo I: Relación miembros de la Comisión antiacoso

⁷ Anexo II: Modelo de reclamación

7.2 Desarrollo del proceso.

a) Constitución de la Comisión antiacoso:

1. Deberá estar conformada de forma paritaria entre la Empresa y la representación legal. En el caso de aquellas empresas que no dispongan de representación legal, se podrán elegir de entre aquellas personas trabajadoras que, de forma voluntaria, se ofrezcan para incorporarse a la misma⁸.
2. Se intentará tener una representación suficientemente significativa de diversidad sexual y género, orientación sexual e identidad de género⁹ dentro de este órgano, tanto por parte de la empresa como por parte de la representación legal.
3. En el acta de constitución de la Comisión se designarán de entre sus miembros los cargos de Presidente/a, Secretario/a, Instructor/a y vocales, sus respectivas funciones, así como las propias de este órgano.
4. Estará constituida en su parte empresarial por personas con conocimiento y experiencia, que desempeñen dentro de la Organización puestos que permitan tomar decisiones o iniciar las acciones previstas a través de este órgano.
5. Podrán igualmente participar en las reuniones o trabajos previstos por parte de la Comisión antiacoso con voz, pero sin voto, otras personas expertas. en calidad de asesores, cuando por razón de los asuntos que hubieran de tratarse la Comisión estimase conveniente su presencia o colaboración.

Igualmente, se procederá a informar, en el caso de aquellas empresas que no dispongan de representación sindical, de las situaciones de acoso a las centrales sindicales que haya suscrito el protocolo antiacoso.

Desde Ilunion TextilCare, la constitución de la Comisión será independiente en cada caso, siguiendo las siguientes pautas:

- Instructor/a: persona responsable del Área Social y Área de Igualdad de Ilunion TextilCare.
- Presidente/a: persona perteneciente al departamento de Personas de la empresa.
- Secretario/a: persona perteneciente al departamento de Personas de la empresa.

⁸ Deberá considerarse que esta comisión creada, de buena fe, pero sin verdadero poder de negociación, pueda no ser validada como representante de la plantilla atendiendo a la normativa autonómica.

⁹ Término que se refiere de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género (DSG)



- Vocal/es: persona/s de la RLPT (o asesora/s de los sindicatos correspondientes) nombrada/s por la parte sindical.

b) Funciones de la Comisión antiacoso:

Con carácter general, serán funciones de esta Comisión:

1. Garantizar la confidencialidad de los hechos.
2. Realizar el seguimiento e investigación de la reclamación de acoso de forma objetiva y neutra.
3. Velar por la puesta en marcha de medidas preventivas, el inicio de la investigación y su resolución en el plazo de tiempo más corto posible, atendiendo a la gravedad de los hechos y en consonancia con el tiempo requerido para llevar a cabo la investigación y recogida del testimonio de todas las personas implicadas.
4. Atender a toda la información recogida por el/a Instructor/a durante la investigación estableciendo los plazos de reunión y toma de decisiones para su resolución.
5. Colaborar en las Políticas en materia de acoso que se establezcan desde la cabecera de Ilunion.
6. Reportar a la cabecera de Ilunion de los casos que se producen y su resolución.

Serán funciones del cargo de Presidente/a:

1. Recepción de la reclamación de acoso remitida por parte de la figura del Instructor/a dando inicio al procedimiento para la atención y resolución de la reclamación de acoso y discriminación en el seno de la Comisión y que contará con los siguientes pasos:
 - Puesta en marcha de medidas preventivas de carácter inmediato, si se estima, por parte de la Comisión que fueran necesarias
 - Investigación de los hechos, que coordinará la figura del Instructor, mediante recogida de testimonios de todas las personas implicadas y testigos.
 - Resolución de la reclamación mediante informe recogido en acta y medidas adoptadas y comunicadas a la Dirección de la Empresa.
2. Solicitar la colaboración de medios externos cuando fuese necesario.
3. Proponer los miembros de la comisión y personas externas, que junto al instructor/a, llevarán a cabo la investigación y recogida de testimonios.



Serán funciones del cargo de Secretario/a:

1. Convocar las reuniones de la comisión a petición del/a Presidente/a y del Instructor/a, así como con carácter extraordinario a petición de cualquiera de los otros miembros de la misma.
2. Disponer, por reclamación de acoso, de un dossier donde se registre la siguiente información: reclamación, testimonios, cualquier otra información considerada de interés, conclusiones, medidas preventivas, si proceden y resolución.
3. Realizar las actas de las reuniones y custodiarlas.
4. Realizar un registro anual de todas las actuaciones de la Comisión.

Serán funciones de los Vocales:

1. Emitir su opinión y valoración sobre la información tratada en la Comisión.
2. Suscribir las actas, votos y acuerdos de la Comisión.
3. Acompañar y colaborar, junto a la figura del Mediador/a, en la investigación de los hechos y recogida de testimonios.

Serán funciones del Instructor/a:

1. Recepcionar la reclamación de la persona interesada, informar al Presidente/a de la Comisión y recoger información inicial mediante un informe que deberá contener como mínimo:
 - Nombre del trabajador/a.
 - Centro de trabajo.
 - Descripción de la situación.
 - Personas implicadas.
 - Relación jerárquica o funcional (si procede).
 - Riesgos para la salud (si procede).
 - Propuesta de medidas preventivas urgentes (si procede).
 - Deberá añadir a este informe la reclamación original de la persona trabajadora firmada.



2. Puesta en marcha del proceso de investigación acordado en el seno de la Comisión, procediendo a:
 - Convocar una entrevista con la persona trabajadora que interpone la reclamación a fin de recoger su testimonio.
 - Informar del inicio del proceso de investigación a la persona trabajadora, al cual se le atribuyen comportamientos de acoso y/o violencia, convocándole a una entrevista a fin de ponerle al corriente de los hechos y recoger su testimonio.
 - Recabar otros testimonios a través de personas trabajadoras, referidas como testigos por las partes implicadas, así como cualquier otra información que pueda resultar de interés para la investigación.
 - Recoger siempre por escrito y firmados los testimonios de todas las partes implicadas.
 - Mantener informada, de los pasos anteriormente descritos, a la Comisión.
 - Comunicar a todas las partes interesadas la resolución de la reclamación.
 - Mantener informada de las reclamaciones de acoso o discriminación a la Dirección de su empresa y al Departamento Corporativo de Diversidad y Marca Empleadora, así como de su resolución.

El informe de instrucción se emitirá en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la reclamación e incluirá una propuesta de resolución. De este informe se dará traslado a la Dirección de la compañía para que, en el plazo de 5 días hábiles adopte las medidas oportunas.

Esta figura, también, miembro de la Comisión, se establece con el objeto de disponer de un interlocutor principal en la investigación que podrá actuar solo o acompañado de cualquier otro miembro de la Comisión, favoreciendo la agilidad y objetividad del proceso.

Finalmente, la Comisión debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

8. Medidas a adoptar.

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.



Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

8.1 Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

1. Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
3. Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
4. Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
5. Que el acoso y/o violencia se produzca durante el proceso de selección de personal.
6. Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
7. Que se trate de un acoso descendente.
8. Que sea por orden.
9. Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

8.2 Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

1. Apoyo psicológico y social a la persona acosada ya su familia.
2. Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación que no suponga un menoscabo de la persona.



3. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.

4. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

9. Garantías y acompañamiento durante el proceso de transición

Ilunion, en su compromiso por garantizar y salvaguardar los derechos del colectivo LGTBI, ha emprendido la puesta en marcha de determinadas políticas internas en pro de lograr tal fin. Para ello ha desarrollado una serie de medidas de acompañamiento al personal trans en su proceso de transición.

9.1 Personas trans.

El término “personas trans” hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo legal asignado en el nacimiento y, normalmente, realizan cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se autoidentifican.

9.2 Procedimiento de transición.

Es el proceso por el que algunas personas pasan para que su expresión de género y/o sus características físicas se adecuen a su identidad de género. No hay una manera “correcta” o itinerario único para realizar la transición.

Algunas personas llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su expresión de género (estética, nombre, etc.). Otras sin embargo optan por procedimientos médicos (terapia hormonal y/o cirugías).

9.3 Medidas y garantías para las personas trans.

Si alguien de la plantilla quiere hacer visible su proceso de transición en el entorno laboral la Empresa le apoyará durante todo el proceso, protegiendo a las personas frente a la discriminación por el mero hecho de haber visualizado su proceso de transición, ya que este hecho supondría una vulneración de sus derechos.

La empresa participará y apoyará a la persona trans en su proceso de transición, teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. Es la persona trans la que decide a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad de género.
2. La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans.



3. La empresa realizará la formación necesaria sobre diversidad sexual e identidades de género con el fin de ayudar a comprender y respetar las diferentes situaciones al resto de su plantilla, incluyéndola en sus planes de formación.
4. La Dirección, velará para que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la empresa, clientes, usuarios/as o empresa proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten.

Por todo ello, como empresa con una Responsabilidad Social Corporativa cuya prioridad es lograr el respeto de la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales, en caso de que una persona trabajadora notifique a la empresa que va a realizar o está realizando el proceso de transición, con el fin de facilitarle este proceso y prevenir cualquier situación de discriminación y/o acoso y proteger los derechos de las personas trabajadoras, la Empresa se compromete a:

1. Tratar a la persona interesada con el pronombre y nombre elegido desde el momento en que la persona decida o acuerde.
2. Conservar todos los derechos y beneficios sociales y laborales que le corresponden a la persona trabajadora.
3. Mantener la identidad legal de la persona interesada única y exclusivamente para aquellos asuntos en que se requiera, tales como nóminas, seguridad social, hacienda, etc.
4. Custodiar la identidad legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que debido al tipo de trabajo que realizan la necesitan forzosamente, pero en ningún otro caso dicha información estará a disposición de otras personas trabajadoras, independientemente del nivel jerárquico que ocupen.
5. Actualizar la información legal una vez la persona haya realizado la rectificación de nombre y sexo legal ante el Estado, destruyéndose cualquier documentación anterior, en la medida en que sea posible, de conformidad la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.
6. Realizar charlas o jornadas formativas en los estamentos de la empresa que sean necesarios (dirección, compañeros y compañeras...) sobre la realidad trans.
7. Establecer mecanismos de comunicación con sus compañeros y compañeras, siempre y cuando éste sea deseo de la persona interesada.



8. Tener en cuenta las necesidades sanitarias de la persona trabajadora trans, permisos por consultas médicas, asistencia a las unidades y tratamientos médicos en caso necesario, excluyéndose estos permisos del cómputo de absentismo para el despido objetivo.
9. Conceder los permisos necesarios que requiera cualquier hombre trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones.
10. Negociar en los protocolos de acoso laboral y planes de igualdad medidas o ejes específicos para favorecer la igualdad y proteger a las personas trans.
11. No tolerar presiones externas de personas físicas o jurídicas que vayan en detrimento de los derechos o la dignidad de las personas trans de la plantilla, igual que con cualquier otra persona empleada.

9.4. Procedimiento de cambio de nombre.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que hayan iniciado un procedimiento de cambio de nombre de uso legal, así como de transición de género, tendrán derecho, en tanto se tramita este procedimiento, a utilizar libremente el nombre que hayan escogido, así como a ser tratados conforme a su género.

El proceso de cambio de nombre abarca también el nombre de uso común de la persona, siendo este el nombre por el cual la persona quiere ser llamada y tratada, de acuerdo con el género que se identifica, sin necesidad de que se corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.

9.5 Código de vestimenta.

Con el firme propósito de salvaguardar la integridad y personalidad propia de las personas trabajadoras, Ilunion apuesta por la inclusión de un código de vestimenta flexible para todas las personas trabajadoras. De esta forma, se permite que el desenvolvimiento de cada persona trabajadora se produzca de forma cómoda y respetuosa, sin distinción de identidad de género, y sin que ninguna persona trabajadora se vea obligado a identificarse con un género específico (hombre o mujer).

Dicho código de vestimenta es aplicable para toda la plantilla, sin que sea necesario que estén atravesando un proceso de transición. De igual forma, dicho código abarca, y por consiguiente, permite, los supuestos de androginidad y de expresión de género fluido.

En todo caso, deberán respetarse los diferentes uniformes que por la prestación de servicios resulte de obligado cumplimiento.

**ANEXO I**

RELACIÓN NOMINAL DE INTEGRANTES DE LA COMISIÓN ANTIACOSO

CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS	E-MAIL	TELÉFONO DE CONTACTO
PRESIDENTE/A	Persona perteneciente al departamento de Personas de la empresa.	Dirección de correo área social publicado en tablón	Teléfono área social publicado en tablón de anuncios
SECRETARIO/A	Persona perteneciente al departamento de Personas de la empresa.	Dirección de correo área social publicado en tablón	Teléfono área social publicado en tablón de anuncios
VOCAL	Persona/s de la RLPT (o asesora/s de los sindicatos correspondientes) nombrada/s por la parte sindical	Dirección de correo área social publicado en tablón	Teléfono área social publicado en tablón de anuncios
VOCAL	Persona/s de la RLPT (o asesora/s de los sindicatos correspondientes) nombrada/s por la parte sindical	Dirección de correo área social publicado en tablón	Teléfono área social publicado en tablón de anuncios

MIEMBRO DE LA COMISIÓN DESIGNADO/A COMO INSTRUCTOR/A	NOMBRE Y APELLIDOS	E-MAIL	TELÉFONO DE CONTACTO
INSTRUCTOR/A	Persona responsable del Área Social y Área de Igualdad	Dirección de correo área social publicado en tablón	Teléfono área social publicado en tablón de anuncios

**ANEXO II****MODELO DE RECLAMACIÓN**

En a de 202

AL INSTRUCTOR/A

Don/Doña.....con D.N.I.....trabajador/a de la Empresa....., sita en C/....., actualmente desarrollando mis funciones como.....dentro del Departamento..... comparezco ante esta Comisión,

COMUNICANDO:

Qué por medio del presente formulo RECLAMACIÓN por escrito con motivo de la circunstancia personal a la que me veo sometido/a por parte de Don/Dña..... actualmente desarrollando funciones comodentro del Departamento

II. Que los hechos en los que se basa la siguiente reclamación son los siguientes.....

III. Que estimo que los hechos relatados constituyen una situación de acoso / violencia / discriminación

En su virtud,

SOLICITO AL INSTRUCTOR/A, que tenga por presentado este documento de reclamación y se proceda a la averiguación y comprobación de los hechos, para que, tras los trámites oportunos, se dé una solución a tales circunstancias.

Y para que así conste,

FIRMA

FECHA

**ANEXO III**

CONSENTIMIENTO DE INICIO DEL PROTOCOLO

CONSENTIMIENTO

La persona_____ da su consentimiento a_____.

Para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Y para que así conste,

FIRMA

FECHA

**ANEXO IV****COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL INICIO DEL PROCESO DE TRANSICIÓN EN LA EMPRESA****COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL INICIO DEL PROCESO DE TRÁNSICIÓN:**

_____, con D.N.I. n.º: _____ trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, dado que mi identidad de género no se corresponde con el sexo asignado en mi nacimiento estoy llevando a cabo un proceso de transición y por ello

SOLICITO

Que, aunque a efectos oficiales y legales el nombre que la empresa utiliza es mi nombre y sexo expresados en mi documentación (que todavía debe mantenerse para temas administrativos y legales, como nóminas, Seguridad Social, Hacienda, etc.), todo el personal de la empresa debería dirigirse a mí según mi nombre elegido que es _____, y mi identidad de género que es _____

Que se me proporcione una nueva identidad corporativa adecuada a mi identidad y/o expresión de género, materializándose en la rectificación adecuada de las bases de datos de la empresa, correo electrónico, tarjetas de identidad, de control de acceso, etc.

Que, asimismo, mi identidad de género debe ser respetada y se me debe adecuar el uniforme o ropa de trabajo según mi elección.

Que se mantenga confidencialidad sobre mis datos y se solicite mi consentimiento para cualquier acción sobre ellos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.

En...,... de.... de 20....

FIRMA

FECHA

**ANEXO V****COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL CUANDO HAYA
ACABADO EL PROCESO DE TRANSICIÓN Y TENGA NUEVO DNI**

A LA EMPRESA:

_____, con D.N.I. n.º: _____
trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, conforme al procedimiento legal establecido en la Ley 3/2007, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas, con fecha _____. se me ha expedido un nuevo D.N.I. (que mantiene el mismo número) que acredita mi sexo legal como _____, y como mi nombre propio el de _____, y por ello,

SOLICITO

Que se tenga por realizada la presente comunicación y se tomen las medidas necesarias y oportunas para:

La rectificación en todos los documentos personales, profesionales y/o legales obrantes en las oficinas de la empresa que la contuvieren de la mención relativa al sexo del/la solicitante, haciendo constar el de (mujer/hombre), en vez de (hombre/mujer), así como el cambio de nombre propio de _____, por el de _____

Observar en cualquier trato personal o comunicación escrita desde la recepción del presente escrito, la protección que otorga la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales del/la trabajador/a, y la prohibición expresa de su difusión indebida, dispensando al/la trabajador/a un trato respetuoso y correspondiente a su género.

En.....,a.... de..... de 20....

FIRMA

FECHA



ANEXO VI

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente

al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omni-sexualitat, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.



Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término "cambio de sexo".

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Anexo V: LGTBIfobia

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bífoba.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTB, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la

propia vida a personas LGTB.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTB ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGBTIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTB son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables

LGBTIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTB. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTB, o de muestras de afecto entre personas LGTB. Son las personas que dicen "sentir asco" o "repulsión" hacia las personas LGTB.

LGBTIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGBTIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTB. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGBTIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGBTIfobia



bia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGBTI.

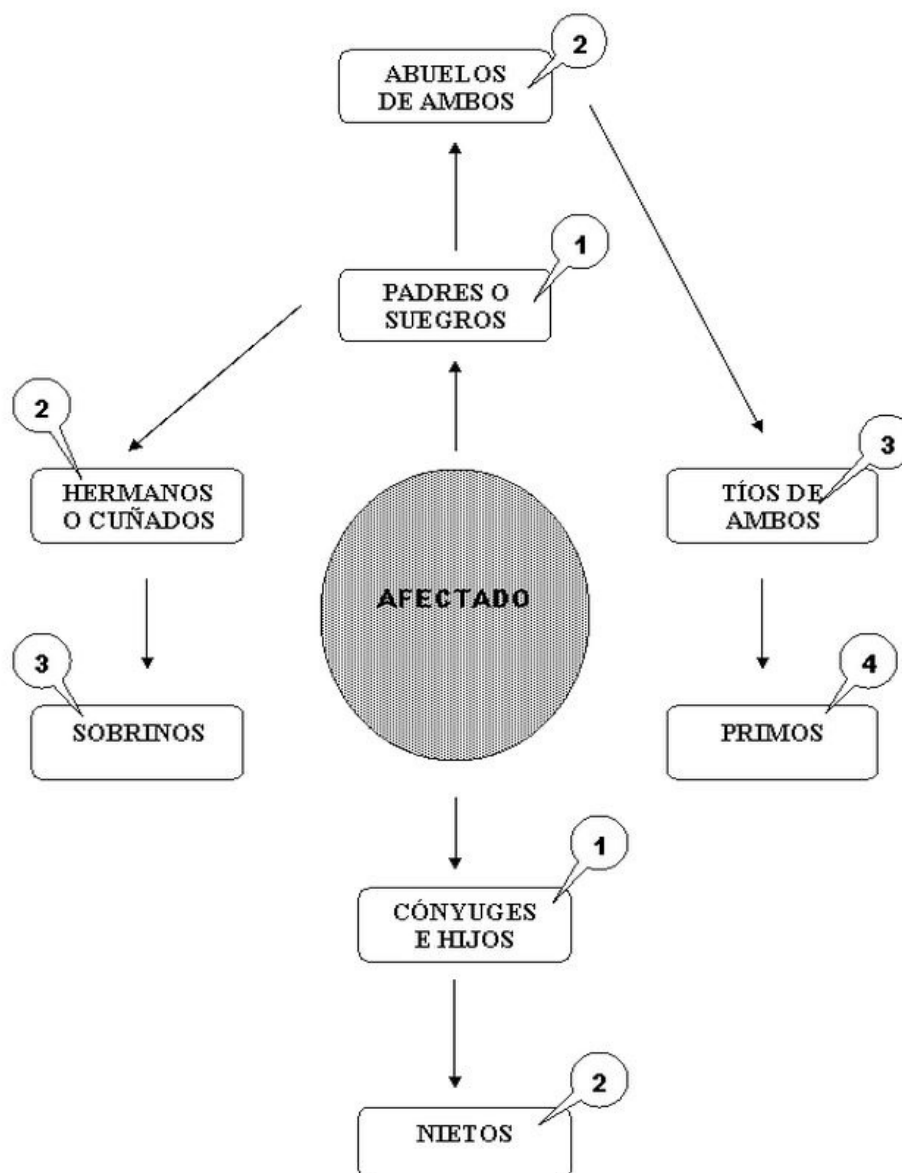
LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGBTI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la persona trabajadora afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una persona trabajadora trans, la publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

ÁRBOL GENEALÓGICO

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD





RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio de Alimentación Mayor y Menor de la provincia de Badajoz. (2026060920)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio de Alimentación Mayor y Menor de la provincia de Badajoz –código de convenio 06000135011981 - que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2026, de una parte, en la representación empresarial, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Provincia de Badajoz (COEBA-CEOE-CEPYME), y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, los sindicatos: Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

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, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN MAYOR Y
MENOR, PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2025-2026

INDICE

- Artículo 1. Ámbito territorial.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación.
- Artículo 3. Ámbito personal y funcional.
- Artículo 4. Vigencia.
- Artículo 5. Compensación.
- Artículo 6. Absorbilidad.
- Artículo 7. Garantía personal.
- Artículo 8. Comisión Paritaria.
- Artículo 9. Retribuciones mínimas.
- Artículo 10. Salarios.
- Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 12. Anticipo.
- Artículo 13. Vacaciones.
- Artículo 14. Trabajo en Domingos y/o festivos.
- Artículo 15. Trabajo en las tardes de días feriados.
- Artículo 16. Indemnizaciones.
- Artículo 17. Incapacidad laboral temporal.
- Artículo 18. Compensación económica.
- Artículo 19. Jubilación.
- Artículo 20. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.



Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre).

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

Artículo 23. Formación Profesional.

Artículo 24. Personal con cargo sindical.

Artículo 25. Descuento en nómina.

Artículo 26. Participación sindical en la contratación.

Artículo 27. Jornada.

Artículo 28. Consolidación horas complementarias.

Artículo 29. Calendario Laboral.

Artículo 30. Horario de Apertura.

Artículo 31. Dietas.

Artículo 32. Kilometraje.

Artículo 33. Antigüedad.

Artículo 34. Reposición de prendas de trabajo.

Artículo 35. Nocturnidad.

Artículo 36. Personal de cámaras frigoríficas.

Artículo 37. Excedencias Voluntarias.

Artículo 38. Conciliación de la vida Familiar y Laboral

Artículo 39. Plus de Convenio.

Artículo 40. Legislación Supletoria.

Artículo 41. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 41 bis. Planes movilidad sostenible al trabajo.

Artículo 42. Adhesión al ASEC-EX.

Tablas salariales 2025-2026.

PREÁMBULO

El presente convenio se suscribe entre las centrales sindicales UGT, CCOO y CSIF, por la representación sindical y la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA-CEOE-CEPYME), por la representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio, negociado de acuerdo con el Título III del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general por lo que obligan a todas las entidades y empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplica en toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Convenio se aplica a los establecimientos y centros de trabajo, correspondiente a almacenistas de alimentación, a mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos y nuevos sistemas de ventas de productos alimenticios, bebidas y tabaco, cuyas relaciones laborales estén reguladas por la legislación vigente. En su consecuencia se entiende por lo mismo, cualquier empresa de comercio de alimentación al por mayor o menor, supermercados, autoservicios, pescaderías, fruterías, almacenes de frutas y verduras, pastelerías, confiterías, carnicerías-charcuterías.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores/as de las empresas recogidas en el ámbito funcional y los que dependiendo de otras empresas y las E.TT. estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

Artículo 4. Vigencia.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2026.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2026. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la representación empresarial y sindical. En caso de que el Convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, este se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán con el IPC del año anterior.

En caso de que el Convenio sea denunciado este mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Compensación.

Las concesiones y mejoras pactadas, constituyen un conjunto inalterable a los efectos de su aplicación y serán compensadas en su totalidad con las que tuvieran establecidas las empresas, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra cosa.

Artículo 6. Absorbilidad.

Las mejoras de este Convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

Artículo 7. Garantía personal.

Las empresas respetarán aquellas situaciones personales en las que los interesados/as estén beneficiados/as y mejorados/as en relación con el presente Convenio, no pudiendo entenderse por analogía a situaciones parecidas o similares, y en ningún caso se considerarán que dichas mejoras correspondan al puesto desempeñado, sino que en todo momento serán consideradas como personalísimas.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por un representante por cada organización sindical firmante del convenio (3), y tres representantes de la organización empresarial firmante del convenio

El domicilio de esta comisión se fija en:

Por UGT: C/ Cardenal Carvajal 2, 2.ª planta. Badajoz.

Por CCOO: Avenida Juan Carlos I, 41. Mérida.

Por COEBA: C/ Castillo de Feria, s/n. (06006) Badajoz.

Por CSIF: Avenida de Alange, n.º 5, 1.º Mérida

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de las cláusulas del presente Convenio, serán sometidas a informe escrito de dicha Comisión.

Se acuerda que la citada Comisión Paritaria se reúna al menos dos veces anualmente, con la finalidad de adaptar las modificaciones legislativas que se produzcan.

Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretación del presente Acuerdo, así como su adaptación o, en su caso, modificación de conformidad con la legislación vigente.
- b) Seguimiento de su aplicación.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo.
- e) Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Acuerdo hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- f) Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- g) Conocimiento y resolución de discrepancias entre empresarios y trabajadores en el caso de aplicación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa que favorezcan una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la empresa.

Funcionamiento:

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de ésta, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas.



La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Artículo 9. Retribuciones mínimas.

Las retribuciones del presente Convenio son mínimas.

Artículo 10. Salarios.

Se acuerda el siguiente incremento salarial:

- Para el año 2025 se establece una subida salarial del 2,9% con carácter retroactivo desde el 1 de enero 2025, sobre las tablas del 2024.
- Para el año 2026 se establece una subida salarial del 2,5% % con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026, sobre las tablas del 2025.

El abono de las diferencias sobre las percepciones económicas resultantes con la entrada en vigor del convenio colectivo podrá ser prorrateadas por las empresas dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el DOE.

Cláusula de revisión.

Una vez conocido el IPC real del año 2026, se revisarán los salarios en el exceso al IPC y hasta un máximo del 1%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de ese mismo año.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a. La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- b. La de julio, del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en el que se perciba.
- c. La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de estas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados. Estas pagas

corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores/as, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias. En el caso de que no hubiera acuerdo entre las empresas y trabajadores se podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

Artículo 12. Anticipo.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago un anticipo a cuenta de hasta el 50% de la retribución devengada.

Artículo 13. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de 30 días naturales, que podrán ser fraccionados en dos períodos. El comienzo de las mismas no podrá comenzar coincidiendo con domingos y festivos.

Las empresas y los representantes de los trabajadores/as vendrán obligados a confeccionar un calendario de vacaciones antes del día 10 de enero de cada año, caso de no haber acuerdo con los trabajadores/as, será por orden de antigüedad, rotativa en años posteriores y de acuerdo con la legislación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 14. Trabajo en Domingos y/o festivos.

Se permitirá la apertura de 10 festivos y /o domingos de los centros de trabajo que estén autorizados por la Junta de Extremadura



La prestación de este servicio se deberá realizar con las personas trabajadoras que lo acepten voluntariamente sin sobrepasar la jornada semanal.

La retribución del trabajo en días festivos se realizará a través de un Plus específico, de igual denominación, cuya cuantía se fija en 16,70 euros brutos/hora para el año 2025, y 17,11 euros bruto/hora en el año 2026, operando, si fuese de aplicación, su correspondiente revisión salarial a partir del año 2027.

Además de la compensación económica por hora trabajada, las empresas a través de un plus denominado compensación de domingo y/o festivo, abonaran a las personas trabajadoras que hayan trabajado en el año natural, las siguientes cantidades.

— Para el año 2025:

- 33,96 € bruto, al quinto domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.
- 33,96 € bruto, al séptimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.
- 45,28 € bruto, al décimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

— Para el año 2026:

- 34,81€ bruto, al quinto domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.
- 34,81€ bruto, al séptimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.
- 46,41 € bruto, al décimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 15. Festivos locales.

En la jornada laboral inmediatamente anterior a las dos fiestas locales de cada localidad las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán la jornada laboral solo en horario de mañana hasta las 15:00 horas, con un máximo de cinco horas laborables.

Artículo 16. Indemnizaciones.

Todas las empresas afectadas a este Convenio dispondrán de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las

siguientes cuantías.

	Año 2025	Año 2026
Gran Invalidez:	25.572,35 €	26.211,65 €
Invalidez Permanente Absoluta	25.572,35 €	26.211,65 €
Invalidez Permanente Total:	25.572,35 €	26.211,65 €
Invalidez Permanente Parcial:	10.228,63 €	10.484,34 €
Muerte por Accidente:	28.167,36 €	28.871,54 €
Muerte Natural:	7.709,49 €	7.902,22 €

Artículo 17. Incapacidad laboral temporal.

Todo trabajador en situación de IT percibirá el 100% de su salario real desde el primer día.

Artículo 18. Compensación económica.

Todo trabajador/a con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años de edad, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral, causando baja en la empresa, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único con arreglo a la siguiente escala:

- De 60 a 61 años 7 mensualidades
- De 61 a 62 años 6 mensualidades
- De 62 a 63 años 5 mensualidades
- De 63 a 64 años 4 mensualidades
- De 64 a 65 años 3 mensualidades

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar a la persona trabajadora, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

Artículo 19. Jubilación.

Se acuerda por las partes firmantes del Convenio, la posibilidad de jubilación voluntaria an-

ticipada, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora a los sesenta y cuatro años con el 100% de los derechos, para aquellos trabajadores/as que cumplan con las condiciones precisas, de conformidad con la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa aplicable, para poder acceder a una pensión de jubilación.

Existiendo el compromiso de sustitución simultánea de la persona trabajadora jubilada a por otro inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación del anterior.

Artículo 20. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

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

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.
- Plan LGTBI.

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

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los

trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

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

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

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

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

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección

contra comportamientos LGTBI-fóbicos.

- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre).

Reducción de jornada: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la persona trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Según lo dispuesto en Art.- 37.8 del ET.

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

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

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva. conforme a lo establecido en el Art. 40.4 del ET.

Excedencia: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. En los términos establecidos en el Art. 45.1 del ET.

Artículo 21. Horas extraordinarias.



Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que cada empresa analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales a petición del trabajador/a podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas Extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por sección. Asimismo, en función de esa información y los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en el convenio.

La realización de horas extraordinarias, como establece el art. 35.5 del Estatuto de los trabajadores se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador/a en su hoja de salario correspondiente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del art. 35 del ET. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizase una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduciría en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, exceptuando los casos que sean originados por causas de fuerza mayor.

La hora extraordinaria se abonará con el 75% de recargo, si se efectúa en horario nocturno a partir de las diez de la noche hasta las 6:00 horas, con un recargo de 100% y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del 150%.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

Todas las licencias retribuidas contempladas en el presente artículo se les otorgarán a aquellas parejas de hecho que conformen una unidad familiar

Todas las licencias reconocidas en este artículo se contarán como trabajo efectivo.

- Las personas trabajadoras disfrutaran de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.
- Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella por la persona trabajadora. En enfermedad grave con hospitalización la persona trabajadora podrá disfrutar de este permiso de forma discontinuada, previo mutuo acuerdo empresa y la persona trabajadora.
- Dos días por traslado de domicilio.
- Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado y hermanos de consanguinidad o afinidad, y dos días si es de fuera de la localidad.
- Cinco días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- Por concurrencia a exámenes de ESO., Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.
- En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familia-

res o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el párrafo anterior equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Tres días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año. Los días de asuntos propios sólo podrán ser disfrutados simultáneamente por el 5% de los trabajadores/as del mismo centro de trabajo. Los días de asuntos propios que se disfruten en vísperas de fin de semana o fiesta, a la finalización de fin de semana o fiesta o entre fiestas o puentes que sean solicitados por más del 5% de los trabajadores/as del mismo centro de trabajo serán concedidos en primer lugar a los trabajadores/as que en el año anterior no lo hayan disfrutado en estas circunstancias ni coincidido en las fechas, y en caso necesario por orden de petición. En ningún caso los días de asuntos propios se podrán disfrutar al comienzo ni a la finalización de las vacaciones. Para el disfrute de los días de asuntos propios es necesario que el trabajador/a lo comunique a la empresa con 72 horas de antelación como mínimo.

Si los días de asuntos propios no se han disfrutado en el año natural, será abonados por la empresa en la nómina de enero del año siguiente, siempre y cuando se hubieran solicitado por parte de la persona trabajadora.

- El tiempo necesario para acompañamiento para asistencia a consulta médica y/o especialista de hijos menores de edad y familiares dependientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y mayores de 65 años. La persona trabajadora deberá presentar posterior justificación.

Artículo 23. Formación Profesional.

Conscientes las partes de la necesidad de optimizar la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector acuerdan impulsar la realización de cursos de formación a realizar en el sector orientados a una mayor capacitación profesional de los/as trabajadores/as del mismo, comprometiéndose ambas partes a la solicitud de estos cursos ante la Junta de Extremadura y demás organismos competentes.

Artículo 24. Personal con cargo sindical.

El personal con cargo sindical percibirá el salario del Convenio los días que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de



Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

- | | |
|--|-----------|
| — Empresas de hasta 50 trabajadores | 28 horas. |
| — Empresas de hasta 51 a 100 trabajadores | 30 horas. |
| — Empresas de hasta 100 a 200 trabajadores | 32 horas. |
| — Empresas de hasta 200 a 300 trabajadores | 35 horas. |
| — Empresas de hasta 300 a 400 trabajadores | 40 horas. |

El resto de la escala se regirá por el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de las horas sindicales a utilizar para la negociación colectiva será en todo caso de carácter ilimitado.

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros de Comités y delegados de Personal de la misma Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Asimismo, no se computarán dentro del máximo de horas las que se propongan con motivo de la negociación colectiva.

La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tendrán los mismos derechos y facultades que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece la legislación vigente. Su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que ésta tenga una plantilla superior a 10 trabajadores.

Las empresas de acuerdo con el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores facilitarán a los trabajadores/as o sindicatos representativos del sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores/as sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

Artículo 25. Descuento en nómina.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe transferir la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación contraria, durante períodos de un año.



La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 26. Participación sindical en la contratación.

Los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa tendrán derecho a la información, copia de entrega de contratos y demás competencias que establece el Art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia a lo expuesto anteriormente, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores/as una copia básica del contrato, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica contendrá todos los datos excepto el número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pueda afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a la representación del trabajador/a, quien firmará para acreditar que se ha efectuado la entrega.

Posteriormente la copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. La información así suministrada a los mismos está amparada por el sigilo profesional que les compete, no pudiendo utilizar la información para otros supuestos que los que motivaron su conocimiento.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los/as trabajadores/as la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito

Artículo 27. Jornada.

Se establecerá una jornada anual de 1800 horas. En cómputo semanal será de 40 horas.

Las empresas podrán establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal.

Se establece un descanso de 15 minutos diarios, que se considerara tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada.

Entre jornadas partidas mediaran dos horas de descanso como mínimo.

El descanso semanal queda establecido en dos días alternos a la semana, siendo uno de ellos el domingo. No pudiendo coincidir el otro día de descanso con ningún festivo. Si el descanso semanal coincidiera en festivo, esté se descansará en la siguiente semana.



No obstante, lo anterior, las empresas que no abran en sábado por la tarde, los trabajadores/as de éstas, disfrutarán de día y medio de descanso ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el domingo sin sobrepasar las 40 horas semanales.

Para facilitar la conciliación familiar y laboral las personas trabajadoras disfrutarán de seis sábados de descanso al año, cuyo disfrute deberá pactarse con la empresa, quedando excluidos los periodos de diciembre y enero por incremento de volumen de ventas. Los sábados coincidentes en el periodo vacacional de la persona trabajadora son independientes y no entran en el cómputo de los seis sábados anuales establecidos

Artículo 28. Consolidación horas complementarias.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la persona trabajadora consolidará el 50% del número de horas complementarias efectivamente realizadas en su cómputo anual. Para que opere dicha consolidación, la persona trabajadora habrá de realizar un número de horas complementarias anuales equivalentes como mínimo al 15% de su jornada efectivamente contratada.

Artículo 29. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un Calendario laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras. Dicho calendario, se entregará con 15 días de antelación. Si el trabajador/a no conociese con la antelación debida su horario, se entenderá que continúa con el turno que venía realizando.

Los Calendarios laborales deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del Centro de Trabajo.

Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos, como sean necesarios para la cobertura de dichos puestos.

- Los días festivos e inhábiles.

- Descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 30. Horario de apertura.

Los establecimientos de las empresas afectadas por este convenio tendrán una apertura máxima diaria de 12 horas y semanal de 72 horas, teniendo en cuenta tal y como establece el art. anterior, que dentro de esta jornada de apertura tendrá que estar lo suficientemente clarificado el horario diario y semanal de cada persona trabajadora los puestos, así como los días de descanso.

**Artículo 31. Dietas.**

Se acuerda que la dieta completa quede en 27,57 euros y la media dieta en 15,33 euros para el 2025. En el 2026 la dieta completa queda en 28,26 euros y la media dieta en 15,71 euros. La pernoctación será por cuenta de la empresa, mediante la presentación de la correspondiente factura, teniendo potestad la empresa para elegir el lugar.

Artículo 32. Kilometraje.

Aquellos/as personas trabajadoras que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se le abonará un kilometraje de 0,31 euros para el 2.025, y de 0,32 euros para el año 2.026.

Artículo 33. Antigüedad.

Se estará a lo fijado por la legislación vigente, es decir cuatrienios al cinco por ciento.

Artículo 34. Reposición de uniformes de trabajo.

A los trabajadores/as que se rigen por el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos uniformes completos por año.

Artículo 35. Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor hora, salario base más antigüedad.

Artículo 36. Personal de cámaras frigoríficas.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior del 25% como mínimo de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario de Convenio.

Artículo 37. Excedencias voluntaria.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia". No contará a efectos de antigüedad y



habrá de solicitarse con un mes de antelación. El reingreso será automático siempre que no exceda los límites citados. No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3% de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 38. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto que se justificará ante la empresa mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones, a priorizar su turno vacacional. En esta materia será de aplicación, cualquier disposición legal en la materia que se encuentre vigente.

Permiso de lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

Artículo 39. Plus de Convenio.

Se establece un plus de convenio anual para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, que se abonará a las personas trabajadoras en doce mensualidades con las siguientes cuantías:

Este plus no será, ni compensable ni absorbible y complementará en caso de IT. Quedando las cantidades del Plus de Convenio como a continuación se indican:

Para el año 2025	844,26 euros anuales	70,35 euros por doce mensualidades
------------------	----------------------	------------------------------------

Para el año 2026	865,36 euros anuales	72,11 euros por doce mensualidades
------------------	----------------------	------------------------------------

La cuantía del plus convenio es única para todas las personas trabajadoras, independientemente de la jornada laboral que realicen.

Artículo 40. Legislación Supletoria

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad y demás leyes concordantes.

Artículo 41. 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 en cada empresa 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.

Artículo 41 bis. Planes movilidad sostenible al trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Así, conforme a lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Artículo 42. Adhesión al ASEC-EX.

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

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el art. 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de éste.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consulta exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de

que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar

Artículo 43. Definición de categorías.

Director/a. Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de Compras. Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de Ventas. El que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe/a de Sucursal. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación funciones propias de la empresa.

Jefe/a de Almacén. Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe/a de Sección. Es la persona que tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada siempre que tenga personal a su cargo.

Viajante. Es el empleado/a que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

Dependiente/a. Es el empleado/a encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conoci-



mientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

Jefe/a Administrativo/a. Es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia publicidad, etc.

Oficial Administrativo/a. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Auxiliar Administrativo/a. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados de liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolos en seis.

Mozo/a especializado/a. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo cierta practica en la ejecución de aquellos. Entre ellos cabe destacar aquellos empleados que utilizan los denominados toros o fengwich.

Mozo/a.- Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza del establecimiento.

Vigilante o sereno. Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

Ordenanza. Es el empleado/a que tiene la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga.

Carnicero/a – Pescadero/a. Son los trabajadores/as que además de llevar a cabo las tareas de dependiente/a, e indistintamente de la categoría que ostenten, y del grupo profesional al que pertenezcan, realicen principalmente sus funciones en las secciones o departamentos de carnicería o pescadería.



Charcutero/a. Aquel trabajador/a que desarrolla su actividad laboral principalmente en la sección de charcutería.

Conductor/a-repartidor/a. Es el trabajador/a que independientemente del tipo de carné que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realice tareas consistentes en el reparto de mercancía.

Auxiliar de caja. Aquel trabajador que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra su caja al finalizar la jornada laboral.

Reponedor/a. Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará a los clientes sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que les sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Operador/a de ordenador. Es quien tiene como principal misión manejar la unidad principal del mismo y requiere poseer conocimientos sobre técnicas y sistemas. Su categoría se asimila a la de Oficial Administrativo

TABLA SALARIAL-2025	SALARIOS MENSUAL 2025
CATEGORIAS	
DIRECTOR/A	1034,90
JEFE/A DE COMPRAS	1034,90
JEFE/A DE VENTAS	1034,90
JEFE/A DE SUCURSAL	1034,90
JEFE/A DE SECCION	1034,90
JEFE/A DE ALMACEN	1034,90
VIAJANTES	1032,78
JEFE/A DE ADMINISTRACION	1034,90



OFICIAL ADMINISTRATIVO	1032,78
OPERADOR/A ORDENADOR	1032,78
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1026,70
DEPENDIENTE/A	1026,70
AUXILIAR DE CAJA	1026,70
CARNICERO/A, PESCADERO/A	1129,37
CONDUCTOR/A	1129,37
CHARCUTERO/A	1040,22
MOZO/A	1026,67
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1026,67
OFICIAL DE 1º	1026,67
CONSERJE, VIGILANTE	1026,67
REPONEDOR/A	1026,67

TABLA SALARIAL -2026	SALARIOS MENSUAL 2026
CATEGORIAS	
DIRECTOR/A	1060,77
JEFE/A DE COMPRAS	1060,77
JEFE/A DE VENTAS	1060,77
JEFE/A DE SUCURSAL	1060,77
JEFE/A DE SECCION	1060,77



JEFE/A DE ALMACEN	1060,77
VIAJANTES	1058,60
JEFE/A DE ADMINISTRACION	1060,77
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1058,60
OPERADOR/A ORDENADOR	1058,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1052,37
DEPENDIENTE/A	1052,37
AUXILIAR DE CAJA	1052,37
CARNICERO/A, PESCADERO/A	1157,60
CONDUCTOR/A	1157,60
CHARCUTERO/A	1066,23
MOZO/A	1052,34
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1052,34
OFICIAL DE 1º	1052,34
CONSERJE, VIGILANTE	1052,34
REPONEDOR/A	1052,34

Las empresas vendrán obligadas a complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.





RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Metal de la provincia de Badajoz. (2026060921)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Metal de la provincia de Badajoz –código de convenio 06000145011981 - que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2026, de una parte, en la representación empresarial, por la Asociación Regional de Empresarios del Metal de Extremadura (ASPREMETAL), y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF Extremadura) y Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT Extremadura).

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, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA
PROVINCIA DE BADAJOZ

ÍNDICE

- Artículo preliminar.
- Artículo 1.º Ámbito de aplicación.
- Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.
- Artículo 3.º Vigencia.
- Artículo 4.º Duración.
- Artículo 5.º Antigüedad.
- Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 7.º Participación en beneficios.
- Artículo 8.º Vacaciones.
- Artículo 9.º Retribuciones.
- Artículo 10.º Salarios y pluses. Revisión.
- Artículo 11.º Dietas.
- Artículo 12.º Licencias retribuidas.
- Artículo 13.º IT.
- Artículo 14.º Indemnización.
- Artículo 15.º Premio por antigüedad al cese.
- Artículo 16.º Prejubilación.
- Artículo 17.º Clasificación conductores.
- Artículo 18.º Derechos sindicales.
- Artículo 19.º Tablón de anuncios.



- Artículo 20.º Calendario laboral.
- Artículo 21.º Kilometraje.
- Artículo 22.º Descuento en compras.
- Artículo 23.º Contrato de duración determinada.
- Artículo 24.º Legislación supletoria.
- Artículo 25.º Salud laboral.
- Artículo 26.º Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Artículo 27.º Estructuras grupos profesionales.
- Artículo 28.º Horas extraordinarias.
- Artículo 29.º Régimen disciplinario.
- Artículo 30.º Sanciones.
- Artículo 31.º Medidas de igualdad entre mujeres y hombres.
- Artículo 32.º Medidas de igualdad y no discriminación de personas LGTBI+.
- Artículo 33.º Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.
- Artículo 34.º Comisión mixta paritaria.
- Artículo 35.º ETT.
- Artículo 36.º Al acuerdo ASEC-EX.
- Artículo 37.º Cláusula descuelgue.
- Artículo 38.º Cláusula contratos de formación.
- Anexos tablas salariales 2023, 2024, 2025 y 2026.

**Artículo preliminar.**

Este Convenio Colectivo ha sido pactado libremente entre ASPREMETAL (Asociación Regional de Empresarios del Metal de Extremadura) y las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios de Extremadura (CSIF Extremadura) y Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT Extremadura).

Se reconocen legitimación y representación suficientes para pactar el presente Convenio.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.

Este Convenio es de aplicación a los establecimientos y centros de trabajo correspondientes al comercio de la rama del metal y cuya actividad principal esté incluida en las siguientes funciones y no estén acogidas a ningún convenio de ámbito estatal.

- Material y aparatos eléctricos, radioeléctricos y electrónicos.
- Electrodomésticos.
- Artículos de menaje y ferretería.
- Otros artículos para el equipamiento del hogar (lámparas etc.).
- Cajas fuertes, medidas de seguridad.
- Comercio del hierro, acero y metales no férreos.
- Comercio de maquinaria industrial y agrícola.
- Comercio de automóviles, camiones, motocicletas, bicicletas y cambios-accesorios de los mismos (incluidos neumáticos).
- Comercio de efectos navales.
- Comercio de informática (ordenadores, móviles, tablets, art. de tecnología etc.).
- Venta de juguetes.
- Bazares.

- Joyería, relojería, platería y bisuterías.
- Actividad principal de caza y pesca.
- Comercio de instrumentos musicales.
- Comercio y/o bazares dedicados mayoritariamente a la venta del conjunto de artículos del metal y de cualesquiera de otros productos o artículos propios de las ramas de este convenio.

Las personas trabajadoras tendrán el reconocimiento de los derechos y deberes básicos que determina la legislación en vigor, a no ser discriminados en el empleo por razón de sexo, estado civil o por la edad, dentro de los límites enmarcados por el ET, por razón de raza y condición social, de ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o por razón de la lengua dentro del Estado Español.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho al respeto de su intimidad y la consideración de vida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Todo ello, sin perjuicio de lo que estos efectos se determinen en la normativa.

Será, por tanto, de aplicación para todo el personal contratado por las empresas afectadas por este convenio de la provincia de Badajoz con las excepciones previstas en el ET.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente Convenio comenzará a regir a partir del mes siguiente de su publicación en el DOE, teniendo en cuenta aquellos articulados que tengan efectos retroactivos.

Este convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia, prorrogándose tácitamente, hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y las personas trabajadoras.

Artículo 4.º Duración.

La duración del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5.º Antigüedad.

- A) Se establece la antigüedad en cuatrienios al 5 por 100 en función del salario que establece el presente convenio.



B) La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más el diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones anuales en la cuantía de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario convenio, más antigüedad, y pagadera en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

El abono de estas pagas extraordinarias podrá ser prorrateado entre los doce meses de acuerdo con las personas trabajadoras.

Artículo 7.º Participación en beneficios.

Se fija una mensualidad anual de salario convenio más antigüedad, y pagadera dentro del primer trimestre al cierre del ejercicio económico.

Artículo 8.º Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente que tendrán una duración de 22 días laborables, iniciándose la misma en día laboral, no computando como vacaciones durante el periodo vacacional, sábados y domingos. Se pagarán a razón de salario convenio más antigüedad y plus de asistencia.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar el calendario de vacaciones, antes de finalizar el año anterior al disfrute de la misma, dándolo a conocer a sus personas trabajadoras, y de acuerdo con sus representantes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los párrafos 4,5 y 7 del art 48 del ET, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 38.3 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 9.º Retribuciones.

Las retribuciones económicas del presente convenio son mínimas, por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que se posean subsistirán por todas las personas trabajadoras que venían disfrutándolas.



Salario convenio. Será el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de asistencia. Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todas las personas trabajadoras y cuya cuantía queda determinada en las respectivas tablas salariales de cada año de vigencia. No será abonado en caso de inasistencia injustificada.

Artículo 10.º Salarios y pluses. Revisión.

Para el año 2023 serán los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, donde se actualiza la tabla salarial del año 2022 con una subida del 3% solo a efectos de actualización para el cálculo del incremento de los salarios del 2024, sin abono de atrasos.

Para el año 2024 serán los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, para la que se acuerda una subida salarial de 3% sobre los salarios actualizados del año 2023 con abono de atrasos desde el 1 de julio de 2024.

Para el año 2025 será los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, para la que se acuerda una subida salarial del 3% sobre los salarios del año 2024 con abono de atrasos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 serán los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, para la que se acuerda una subida del 2.75% sobre los salarios del año 2025 con abono de atrasos desde el 1 de enero del 2026.

Salario base. Será el que figura en la tabla salarial anexa para cada año.

Plus de asistencia. Será el que figura en la tabla salarial anexa para cada año.

En todo caso, atendiendo a las circunstancias de cada uno de los años a los que se refiere el presente convenio, las empresas complementarán los salarios de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual establecido en el Estado Español que corresponde a cada año, con un "complemento SMI" en la cuantía que resulte necesaria complementar al salario.

Artículo 11.º Dietas.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a las personas trabajadoras los gastos de manutención y alojamiento que se produzcan en sus desplazamientos y que justifiquen debidamente.

Con independencia de lo anterior, se abonará a las personas trabajadoras las dietas que figuren en la tabla salarial anexa para cada año de vigencia.

**Artículo 12.º Licencias retribuidas.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por el tiempo que haya necesitado una persona trabajadora al asistir a un consultorio médico por razones de enfermedad y siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le haya asistido.
- b) Cinco días accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua, previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, procurando que no transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante.

- c) Cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua, previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, procurando que no transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- e) Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- f) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos/as.
- g) Asimismo, las personas trabajadoras tendrán licencia retribuida los días 24 y 31 de diciembre, sin que pueda disfrutarse esta licencia el día anterior en el caso de que citadas fechas coincidan con domingo; y una jornada completa dentro de la época de Feria de cada localidad, que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa. En caso de que referido día anterior sea domingo o festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada el día posterior a dicho festivo.

En caso de traslado del día de feria de la localidad a otra fecha, el día de convenio se trasladará al día anterior a la fecha en la que las localidades determinen el día como festivo de cada municipio.

h) Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día por asuntos propio, retribuido, que deberá comunicarse a la empresa con el consiguiente preaviso, al objeto de que no se interrumpa el normal desarrollo de la actividad empresarial.

i) Un día por traslado de domicilio.

El disfrute de las licencias retribuidas, a excepción de la contemplada en el apartado e) 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 su disfrute.

Artículo 13.º IT.

En todos los casos derivados de IT. las empresas abonarán a las personas trabajadoras el 100% de los salarios desde el primer día de baja.

Artículo 14.º Indemnización.

Para las renovaciones que se produzcan en el año 2026 las empresas están obligadas a concertar una póliza de Seguro para el año 2026 de un importe mínimo de 21.635 euros, cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe la persona trabajadora o esta misma.

No obstante, lo anterior, las partes acuerdan que, para el año 2027, las empresas estarán obligadas a incrementar esta póliza de seguro hasta un importe mínimo de 24.291 euros.

Los efectos de la anterior indemnización comienzan a regir a partir de los veinte días siguientes a la publicación de este convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 15.º Premio por antigüedad al cese.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio y que, teniendo una antigüedad en la empresa de, al menos, 12 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extrasalarial, los siguientes premios:

- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 58, 59 o 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.



- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

Artículo 16.º Prejubilación.

En cuanto a la prejubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 17.º Clasificación conductores .

Se establece la categoría de conductor de carné C+E que ostentarán, exclusivamente, aquellas personas trabajadoras que, por razón del servicio que prestan, les sea exigible el permiso de conductor de dicha categoría.

De igual manera se establece la categoría de conductor de carné C-1 y carné B, en tanto en cuanto citado carné sea necesario para el desarrollo de su trabajo.

Se establece asimismo un plus especial de 23,45 euros mensuales para cualquiera de las personas trabajadoras anteriormente reseñadas, que ejerzan las funciones de conductor/a-repartidor/a, es decir, que además de conducir realicen las funciones propias del reparto al mismo tiempo.

Artículo 18.º Derechos sindicales.

1. La empresa facultará a sus personas delegadas de personal a que, con ocasión de negociar convenio Colectivo de aplicación a su sector, puedan asistir al mismo sin limitación de horas para las negociaciones.
2. Las horas sindicales serán de 20.
3. Las empresas estarán obligadas a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras de los sindicatos representativos del sector la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando las personas trabajadoras sujetas a contratación laboral y modalidad de la misma.

4. Las empresas con más de 50 personas trabajadoras proporcionarán a los delegados de personal locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.
5. También, previa autorización de las personas trabajadoras afectadas, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la Central sindical a la que pertenezcan, y lo transferirán a las respectivas Centrales.
6. Derecho a la Información: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19.º Tablón de anuncios.

Las empresas autorizarán a que las personas trabajadoras, o representantes de éstas, puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la empresa tablón de anuncios, para que puedan informar de los temas que derivan de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos.

Artículo 20.º Calendario laboral.

Las personas trabajadoras afectadas al presente convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas a la semana.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas, previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, exponiendo un ejemplar del mismo en el lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario de la empresa y de las personas trabajadoras.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 21.º Kilometraje.

Las personas trabajadoras que efectúen viajes por cuenta de la empresa en su propio vehículo tendrán derecho a percibir un importe de 0,26 euros/km. en concepto de kilometraje.

Artículo 22.º Descuento en compras.

Las empresas vendrán obligadas a realizar a su propia plantilla descuentos en las compras que realicen en sus propios establecimientos.

**Artículo 23.º Contrato de duración determinada.**

Su duración estará a lo previsto en el ET, que prevé un plazo máximo de 6 meses.

Artículo 24.º Legislación supletoria.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente general.

Artículo 25.º Salud laboral.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, en materia de salud laboral, la normativa que se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.
2. Las Empresas velarán por la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, contemplada en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Asimismo, las Empresas están obligadas a que todas las personas trabajadoras a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El plan de prevención tendrá una vigencia de un año.

El plan de prevención, tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.

Las partes convienen en regirse, en lo no previsto por este artículo, en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Artículo 26.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin perjuicio de las disposiciones en vigor, en referencia a esta materia:

- a) La mujer trabajadora embarazada tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descansos.
- b) Asimismo tendrá derecho, con la consiguiente prescripción facultativa, a obtener permiso retribuido para preparación al parto.
- c) En el caso de que, en el momento de confeccionar el calendario vacacional, se encontrará en situación de embarazo, tendrá prioridad en la elección de sus vacaciones.
- d) En caso de solicitar excedencia por cuidado de hijo/a, tendrá derecho a su reinserción automática una vez transcurrido tres años de dicha excedencia.
- e) La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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



Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

f) bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

g) Las personas trabajadoras podrán acumular el periodo de lactancia a la baja por nacimiento.

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

Artículo 27.º Estructura grupos profesionales.

Clasificación profesional.

Director/a. Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración política de la misma.

Titulado/a de grado superior. Es quien, en posesión de un título de grado superior, ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

Titulado/a de grado medio. Es quien posee un título de grado medio y desempeña funciones propias de su profesión, en las mismas condiciones que el titulado superior.

Jefe/a de personal. Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas de la organización del trabajo, la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe/a administrativo. Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de la empresa.



Jefe/a de compras. Es quien realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de ventas. Es la persona responsable, teniendo a su cargo la dirección de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse las mismas.

Analista. Es quien, con conocimientos técnicos al efecto, elabora los programas informáticos y supervisa el correcto trabajo de los operadores.

Encargado/a general. Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales de una empresa.

Encargado/a de establecimiento o jefe/a de sucursal. Es quien está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén. Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de entrada y salida y la distribución a las sucursales.

Jefe/a de sección. Es quien está al frente de una sección de la empresa o sucursal, con mando directo sobre el personal asignado en la misma y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento en el trabajo.

Vendedor/a o viajante. Es la persona trabajadora que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer los productos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Dependiente/a. Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes. Deberá cuidar el recuento de los productos de su sección para que se pueda realizar la reposición correspondiente.

Oficial administrativo. Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia, contratos mercantiles, facturas, etc., elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

Operador/a de máquinas contables. Es quien utiliza algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos, para lo que poseerá los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

Cajero/a. Es quien realiza el cobro de las ventas, al contado o por los sistemas establecidos en la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y colabora con el cliente en el empaquetado de la mercancía cobrada, pudiendo desempeñar tareas de contable.



Profesionales de oficio. Son las personas trabajadoras que ejecutan los trabajos propios de un oficio, en cualquiera de sus categorías —oficial de primera, oficial de segunda y ayudante—, y utilizan, autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones —corte a medida, embalaje, transporte, etc. — Se incluirán en las categorías de oficial de primera, de segunda o de tercera, quienes trabajen con iniciativa propia, dependiendo del esmero en la realización de su cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos en colaboración y ayuda de los oficiales.

Conductores/as. Quienes conducen vehículos a motor. Se les asimilará salarialmente a oficiales de primera o de segunda, conforme a la categoría del carné preciso para la conducción del vehículo que utilizan desempeñando igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancías.

Auxiliar administrativo. Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

Auxiliar de caja. Es quien auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y realiza funciones similares.

Capataz. Es quien está al frente de los mozos especializados y mozos, cuidando de su rendimiento y coordina las entradas y salidas de las mercancías. Salarialmente estará equiparado al oficial de primera.

Mozo/a especializado. Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que, sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellas están: peso y reparto de mercancías, preparación de pedidos, etc.

Mozo/a. Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento y otros trabajos similares, como los de reposición de productos en las estanterías.

Ayudante. Es quien auxilia a los dependientes y a los oficiales en sus funciones propias, facilitándoles la labor. Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente o de oficial se le reconocerá la categoría y retribuciones precisas.

Personal subalterno. Son quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo, realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia, etc. En este colectivo se encuentran las categorías de: personal de limpieza, ordenanza y conserje.

Operador/a de ordenadores. Es quien se encarga de aplicar procedimientos de administración y configuración del software y hardware del sistema informático, así como solucionar las incidencias que se puedan producir en el normal funcionamiento del mismo y monitorizar



sus rendimientos y consumos, siguiendo especificaciones recibidas. Mantener y comprobar la actualización de las aplicaciones de usuario para garantizar su funcionamiento, según especificaciones técnicas y procedimientos de la organización. Realizar tareas de administración del software de base para mantener el sistema informático en funcionamiento, según procedimientos establecidos. Realizar la copia de seguridad, para garantizar la integridad de los datos, según los procedimientos establecidos y el plan de seguridad. Actualizar el sistema operativo para garantizar su funcionamiento, siguiendo especificaciones técnicas recibidas y procedimientos de la organización

Artículo 28.º Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias, para el año 2023, será de 15,91 euros.

Para el 2024, la cuantía se determina en 16,39 euros.

Para el 2025, la cuantía se determina en 16,88 euros.

Para el 2026, la cuantía se determina en 17,34 euros.

Los atrasos se abonarán de conformidad a lo establecido en artículo 10 de este convenio.

Artículo 29.º Régimen disciplinario.

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

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia, en leve, grave o muy grave:

— Faltas leves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.



6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o se hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
 9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
 2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
 3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
 4. Simular la presencia de otra persona trabajadoras, fichando o firmando por él.
 5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
 6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de la jornada laboral.
 8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
 9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:



1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con otras personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta o acoso, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras, sus familiares superiores o subordinados, mediante ofensa verbal o física de carácter: sexual, racial, por razón de sexo o por ser persona LGTBI+. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá un agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.



13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente texto. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá la comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 30.º Sanciones.

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

- A) Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- B) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves. Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31.º Medidas de igualdad entre 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.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Planes de igualdad.

Para las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras 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 su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

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 y hombres. A tal efecto, se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

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

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, discriminatorios 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.
Art. 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 las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de las personas trabajadoras 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 propiciarlo.

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 32.º 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, se 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 33.º 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 en cada empresa 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.

Artículo 34.º Comisión mixta paritaria.

Para la interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una comisión paritaria que estará formada por cuatro representantes por parte de ASPREMETAL, dos representantes por parte la organización sindical CC.OO., un representante por la organización sindical UGT y un representante por la organización sindical CSIF.

Esta Comisión fija su domicilio en: ASPREMETAL C/. Jalifa, 15, 06006, BADAJOZ.

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Al mismo tiempo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones provinciales o locales, dentro del ámbito del Convenio.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conocimiento y dando solución a cuantas cuestiones y conflicto individuales y colectivas les sean sometidos por parte.

Procedimiento de las cuestiones y conflictos: serán planteados a la Comisión paritaria a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier procedimiento, constituyendo trámite perceptivo previo o inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, etc.).

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (10 días para asuntos ordinarios, y 72 horas para los extraordinarios), establecidos para resolución de asuntos.

Artículo 35.º ETT.

Las empresas que tengan personas trabajadoras temporales por razón de contratos con ETT. serán responsables de que éstas gocen de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de su plantilla, tratando que, en ese sentido, no exista discriminación laboral alguna con el resto de personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 36.º Al acuerdo ASEC-EX.

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

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 153 de la Ley de reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de esta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.



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

Artículo 37.º Cláusula de descuelgue.

Las partes se regirán por lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 38.º Cláusula contratos de formación.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

**ANEXOS**

TABLAS SALARIALES 2023, 2024, 2025 y 2026

CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2023	PLUS ASISTENCIA 2023
JEFE/A DE PERSONAL	1.152,89	47,03
JEFE/A DE VENTAS	1.152,89	47,03
JEFE/A DE COMPRAS	1.152,89	47,03
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.152,89	47,03
JEFE/A DE ALMACEN	1.140,18	47,03
JEFE/A DE GRUPO	1.140,18	47,03
JEFE/A DE SECCION	1.118,58	47,03
VIAJANTE	1.107,14	47,03
COBRADOR/A DE PLAZA	1.081,72	47,03
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.130,02	47,03
DEPENDIENTE/A	1.016,90	47,03
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.107,14	47,03
AYUDANTE	971,14	47,03
JEFE/A ADMVO	1.152,89	47,03
CONTABLE Y CAJERO/A	1.130,02	47,03
OFICIAL ADMVO	1.107,14	47,03
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.016,90	47,03
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.016,90	47,03
MOZO/A ALMACEN	971,14	47,03
CONDUCTOR/A C-2	1.085,53	47,03
CONDUCTOR/A C-1	1.046,13	47,03
CONDUCTOR/A B-1	1.016,90	47,03
PERSONAL LIMPIEZA	971,14	47,03



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2023	PLUS ASISTENCIA 2023
COBRADOR/A	972,39	47,03
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	972,39	47,03
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.107,13	47,03
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.086,79	47,03
OFICIAL DE 2ª	1.044,84	47,03
OFICIAL DE 3ª	1.016,89	47,03
OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.140,18	47,03
DIETA ENTERA	8,62	
MEDIA DIETA	5,49	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	15,91	



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2024	PLUS ASISTENCIA 2024
JEFE/A DE PERSONAL	1.187,48	48,44
JEFE/A DE VENTAS	1.187,48	48,44
JEFE/A DE COMPRAS	1.187,48	48,44
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.187,48	48,44
JEFE/A DE ALMACEN	1.174,38	48,44
JEFE/A DE GRUPO	1.174,38	48,44
JEFE/A DE SECCION	1.152,14	48,44
VIAJANTE	1.140,35	48,44
COBRADOR/A DE PLAZA	1.114,17	48,44
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.163,92	48,44
DEPENDIENTE/A	1.047,41	48,44
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.140,35	48,44
AYUDANTE	1.000,27	48,44
JEFE/A ADMVO	1.187,48	48,44
CONTABLE Y CAJERO/A	1.163,92	48,44
OFICIAL ADMVO	1.140,35	48,44
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.047,41	48,44
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.047,41	48,44
MOZO/A ALMACEN	1.000,27	48,44
CONDUCTOR/A C-2	1.118,09	48,44
CONDUCTOR/A C-1	1.077,51	48,44
CONDUCTOR/A B-1	1.047,41	48,44
PERSONA LIMPIEZA	1.000,27	48,44
COBRADOR /A	1.001,56	48,44



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2024	PLUS ASISTENCIA 2024
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	1.001,56	48,44
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.140,34	48,44
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.119,40	48,44
OFICIAL DE 2ª	1.076,19	48,44
OFICIAL DE 3ª	1.047,39	48,44
OPERADOR /A DE ORDENADOR	1.174,38	48,44
DIETA ENTERA	8,88	
MEDIA DIETA	5,65	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	16,39	

CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2025	PLUS ASISTENCIA 2025
JEFE/A DE PERSONAL	1.223,10	49,89
JEFE/A DE VENTAS	1.223,10	49,89
JEFE/A DE COMPRAS	1.223,10	49,89
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.223,10	49,89
JEFE/A DE ALMACEN	1.209,62	49,89
JEFE/A DE GRUPO	1.209,62	49,89
JEFE/A DE SECCION	1.186,70	49,89
VIAJANTE	1.174,56	49,89
COBRADOR/A DE PLAZA	1.147,59	49,89
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.198,84	49,89



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2025	PLUS ASISTENCIA 2025
DEPENDIENTE/A	1.078,83	49,89
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.174,56	49,89
AYUDANTE	1.030,28	49,89
JEFE/A ADMVO	1.223,10	49,89
CONTABLE Y CAJERO	1.198,84	49,89
OFICIAL ADMVO	1.174,56	49,89
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.078,83	49,89
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.078,83	49,89
MOZO/A ALMACEN	1.030,28	49,89
CONDUCTOR/A C-2	1.151,64	49,89
CONDUCTOR/A C-1	1.109,84	49,89
CONDUCTOR/A B-1	1.078,83	49,89
PERSONAL LIMPIEZA	1.030,28	49,89
COBRADOR/A	1.031,61	49,89
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	1.031,61	49,89
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.174,55	49,89
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.152,98	49,89
OFICIAL DE 2ª	1.108,47	49,89
OFICIAL DE 3ª	1.078,82	49,89
OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.209,62	49,89
DIETA ENTERA	9,15	
MEDIA DIETA	5,82	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	16,88	



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2026	PLUS ASISTENCIA 2026
JEFE/A DE PERSONAL	1.256,74	51,27
JEFE/A DE VENTAS	1.256,74	51,27
JEFE/A DE COMPRAS	1.256,74	51,27
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.256,74	51,27
JEFE/A DE ALMACEN	1.242,88	51,27
JEFE/A DE GRUPO	1.242,88	51,27
JEFE/A DE SECCION	1.219,34	51,27
VIAJANTE	1.206,86	51,27
COBRADOR/A DE PLAZA	1.179,15	51,27
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.231,81	51,27
DEPENDIENTE/A	1.108,50	51,27
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.206,86	51,27
AYUDANTE	1.058,61	51,27
JEFE/A ADMVO	1.256,74	51,27
CONTABLE Y CAJERO/A	1.231,81	51,27
OFICIAL ADMVO	1.206,86	51,27
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.108,50	51,27
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.108,50	51,27
MOZO/A ALMACEN	1.058,61	51,27
CONDUCTOR/A C-2	1.183,31	51,27
CONDUCTOR/A C-1	1.140,36	51,27
CONDUCTOR/A B-1	1.108,50	51,27
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.058,61	51,27
COBRADOR/A	1.059,98	51,27



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2026	PLUS ASISTENCIA 2026
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	1.059,98	51,27
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.206,85	51,27
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.184,69	51,27
OFICIAL DE 2ª	1.138,96	51,27
OFICIAL DE 3ª	1.108,48	51,27
OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.242,88	51,27
DIETA ENTERA	9,40	
MEDIA DIETA	5,98	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	17,35	

• • •

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO, JÓVENES Y DEPORTES

RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2026, de la Secretaría General de Cultura, por la que se determina la incorporación de empresas a la programación de los escenarios móviles (Programa I) para el año 2026. (2026060914)

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Secretaría General de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes, sobre convocatoria para la incorporación de empresas al Programa de colaboración con los municipios y entidades locales menores de menos de dos mil habitantes de la Comunidad Autónoma de Extremadura mediante la utilización de los escenarios móviles de la Junta de Extremadura (Programa I), y la concesión de ayudas a la programación de los escenarios móviles para el año 2025 (DOE n.º 2, de 5 de enero de 2026), regulada mediante el Decreto 63/2016, de 17 de mayo de 2016, a tenor de lo previsto en el resuelve octavo punto 1 de la citada resolución y a la vista de la propuesta del Jefe de Servicio de Promoción Cultural de fecha 15 de abril de 2026,

RESUELVO:

Primero. Incorporar las empresas y espectáculos al Programa I, así como el número de funciones adjudicadas a cada una de ellas (anexo I).

Segundo. Desestimar las empresas y espectáculos del Programa I así como motivos de desestimación (anexo II).

Tercero. Empresa y espectáculos desistidos según anexo III.

Cuarto. Las empresas incluidas en el Programa I deben cumplir con las obligaciones establecidas en el resuelve noveno de la Resolución de 24 de noviembre de 2025 que a continuación se relacionan:

- Realizar la actividad en la fecha, lugar y condiciones en que se programe.
- Notificar cualquier variación o modificación en el equipo artístico y técnico definido.
- Facturar a cada una de las entidades locales participantes la realización del espectáculo.
- Entregar a la Secretaría General de Cultura, en el plazo máximo de dos meses desde la finalización de la actividad, informe de la actividad realizada mediante anexo II.
- Disponer de los derechos de autor correspondientes para poder representar las obras o espectáculos propuestos.



- Facilitar a las entidades locales el material publicitario, en su caso, del espectáculo a representar con al menos diez días de antelación.
- Representar los espectáculos de conformidad con las características recogidas en el apartado 3 del anexo I.

Contra la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante la Secretaria General de Cultura, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, tal y como disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Podrá también interponerse directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida, 15 de abril de 2026.

El Secretario General de Cultura,
FRANCISCO JOSÉ PALOMINO GUERRA



PROGRAMA I (ESCENARIOS MÓVILES 2026) ANEXO I. Empresas y espectáculos que se incorporan al Programa I, así como el número de funciones adjudicadas a cada una de ellas.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	Tipo	Nº Espectáculos incluidos en la programación	Puntos
TEATRO DE PAPEL PRODUCCIONES SL	**6249***	MILES GLORIOSUS	Teatro	4	73,00
TEATRO DE PAPEL PRODUCCIONES SL	**6249***	BARATARIA (SANCHO GOBERNADOR)	Teatro	4	72,00
DAVID JOSÉ PÉREZ HERNANDO	**0035***	Y FUIMOS HÉROES	Teatro	4	71,50
RAFAEL MOLANO CASILLAS	**1922***	EL PRINCIPATO	Teatro	4	71,00
ESTEBAN GARCÍA BALLESTROS	**1833***	YLA Y LÍA. LA PUERTA DE LAS ESTRELLAS	Teatro	4	70,50
JORGE LUENGO TABERNERO	**6029***	ENSUEÑOS	Teatro	4	70,25
JORGE LUENGO TABERNERO	**6029***	DESAFÍO MENTAL	Teatro	4	70,00
RAFAEL MOLANO CASILLAS	**1922***	LA ISLA DEL TESORO	Teatro	3	69,75
GP EXTREMUSIC SL	**0316***	ESTE CONCIERTO ES... UNA RUINA!	Teatro	3	69,50
INDALECIO MONTERO PARRA	**1639***	CAMPANILLA, HAY QUE CREER EN LAS HADAS	Teatro	3	69,00
JUAN LUIS LEONISIO IGLESIAS	**0190***	EL CARNAVAL DE LOS ANIMALES	Teatro	3	68,75
ESTEBAN GARCÍA BALLESTROS	**1833***	MADRECITA DEL ALMA QUERIDA	Teatro	3	68,25
VERBO PRODUCCIONES SL	**6671***	TAROT Y TENTEMPIE	Teatro	2	68,00
ENTREARTE AL-BADULAQUE SL	**4008***	SERRANA	Teatro	2	67,75



PROGRAMA I (ESCENARIOS MÓVILES 2026) ANEXO I. Empresas y espectáculos que se incorporan al Programa I, así como el número de funciones adjudicadas a cada una de ellas.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	Tipo	Nº Espectáculos incluidos en la programación	Puntos
DUCEREMENTIS INGENIERIA MAGICA SL	**0379***	LA BRUJITA PATRI ZENNER, UN MÁGICO MUSICAL	Teatro	2	67,50
MANUELA SÁNCHEZ SÁNCHEZ	**0557***	BODAS DE SANGRE	Teatro	2	67,25
VERBO PRODUCCIONES SL	**6671***	RETIRO ESPIRITUAL	Teatro	2	67,00
LUIS SIXTO MOLINA SANZ	**9167***	AMAPOLAS NEGRAS	Teatro	2	66,75
TAPTC TEATRO, SC	**6280***	ROMANCE DE VALENTÍA	Teatro	2	66,50
JESÚS ORTEGA SOLÍS	**5127***	1,2,3 TIRITITRÁN	Flamenco	2	75,00
JESÚS ORTEGA SOLÍS	**5127***	OPEN FLAMENCO	Flamenco	2	71,00
ARTEXTREMA-PRODUCCIONES S.L.	**6712***	FLAMENCO EN CASTÚO...EL SENTIR DE MI TIERRA	Flamenco	2	70,75
MANUEL RODRÍGUEZ ISIDORO	**2589***	ALMARIZ	Flamenco	2	70,50
MANUEL RODRÍGUEZ ISIDORO	**2589***	FLAMENCOS DE EXTREMADURA	Flamenco	2	70,25
PRODUCCIONES ARTÍSTICAS EXTREMENAS SL	**6572***	FRANCISCO ESCUDERO "EL PERRETE"	Flamenco	2	70,00
SENTIMIENTO LOKO PRODUCCIONES Y ESPECTACULOS SL	**6557***	FUENSANTA BLANCO	Flamenco	2	69,75



PROGRAMA I (ESCENARIOS MÓVILES 2026) ANEXO I. Empresas y espectáculos que se incorporan al Programa I, así como el número de funciones adjudicadas a cada una de ellas.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	Tipo	Nº Espectáculos incluidos en la programación	Puntos
ARTEXTREMA-PRODUCCIONES S.L.	**6712***	AMOR LORQUIANO... sentimiento, fuerza y pasión.	Flamenco	2	68,25
JOSE VALHONDO SANCHEZ	**0059***	JUERGA RUMBERA	Flamenco	2	68,00
LUIS SIXTO MOLINA SANZ	**9167***	TAMARA ALEGRE	Flamenco	2	67,00
CONECTA MÚSICA, S.L.	**6760***	ESPECTACULO JAVIER CONDE	Flamenco	1	64,00
ARQUIONE S&P SLU	**6693***	MIGUEL VARGAS: DESDE MIS ENTRAÑAS	Flamenco	2	61,25
WEST LIVE & RECORDING SL	**0499***	EL PELUJÁNCANU	Música pop rock, blues, fusión y versiones	2	74,00
		GROOVY CELTIC BAND	Música pop rock, blues, fusión y versiones	2	72,00
PANORAMA PRODUCCIONES EVENT MANAGEMENT SL	**6725***	THE ROCKEST, FORMACIÓN IN ROCK	Música pop rock, blues, fusión y versiones	2	71,50
		RAQUEL PALMA EN CONCIERTO	Música pop rock, blues,	2	70,00



PROGRAMA I (ESCENARIOS MÓVILES 2026) ANEXO I. Empresas y espectáculos que se incorporan al Programa I, así como el número de funciones adjudicadas a cada una de ellas.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	Tipo	Nº Espectáculos incluidos en la programación	Puntos
			fusión y versiones		
CONECTA MÚSICA, S.L.	**6760***	THE SURVIVAL LEAGUE (BATALLA DE GALLOS)	Música pop rock, blues, fusión y versiones	2	69,50
PRODUCCIONES ARTÍSTICAS EXTREMEÑAS SL	**6572***	DIVÁN DU DON	Música pop rock, blues, fusión y versiones	2	67,00
SONIDO KOBRA SL	**6135***	CONJUNTO SAN ANTONIO	Música pop rock, blues, fusión y versiones	2	66,00
NURIA SÁNCHEZ RODRÍGUEZ	**4026***	CECILIA ZANGO	Música pop rock, blues, fusión y versiones	2	62,50
NEVERLAND PROYECTOS DE OCIO SL	**0459***	VINTAGE SEPTET MUSIC	Música pop rock, blues,	2	62,25



PROGRAMA I (ESCENARIOS MÓVILES 2026) ANEXO I. Empresas y espectáculos que se incorporan al Programa I, así como el número de funciones adjudicadas a cada una de ellas.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	Tipo	Nº Espectáculos incluidos en la programación	Puntos
			fusión y versiones		
FRANCISCO JAVIER PARDO ALONSO	**8173***	AULAGA FOLK	Música Folk	2	71,00
NUEVO MANANTIAL FOLK SL	**0145***	SONIDOS DEL TIEMPO	Música Folk	2	69,00
PROGRAMACIONES ARTISTICAS AYUSO S.L.	**6282***	EL ARTE DE LA COPLA "GRACIAS A LA VIDA"	Copla	2	73,00
INDALECIO MONTERO PARRA	**1639***	ROSARIO ABELAIRA, YO SOY CANCION ESPAÑOLA	Copla	2	65,00
CRISTINA BOYERO GOMEZ	**0170***	PILAR BOYERO: FLAMENCO Y COPLA EN CLAVE DE JAZZ 2.0	Copla	2	57,00
JOSE ANTONIO MARTÍNEZ PALMA	**9633***	CORAZÓN DE FUEGO WILLY WYLAZO	Cantautor	2	73,00
RAUL CAYADO VELASCO	**0644***	MIRIAM SÁEZ - GIRA "QUIERO BAILAR EL MOMENTO"	Cantautor	2	63,00
ANA ISABEL LEÓN SÁNCHEZ	**8480***	JORGE NAVARRO	Cantautor	2	60,00
CÉSAR ISRAEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ	**0221***	MUNDO PAYASO	Animación de calle	2	68,25
ZIRCUS ANIMACION SL	**0371***	AMBULANTES	Animación de calle	2	68,00



PROGRAMA I (ESCENARIOS MÓVILES 2026) ANEXO I. Empresas y espectáculos que se incorporan al Programa I, así como el número de funciones adjudicadas a cada una de ellas.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	Tipo	Nº Espectáculos incluidos en la programación	Puntos
LA ESCALERA DE TIJERA SL	**0506***	PASACALLES COLORES	Animación de calle	2	67,75
LA ALDEA JUGLAR SL	**0338***	CIRCO CALAMIDAD	Animación de calle	2	67,50
FRANCISCO JAVIER ROSADO SANTISTEBAN	**8727***	EL MUNDO DE JUBA	Animación de calle	1	48,00



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
BAMBALUA TEATRO S.COOP	**9473***	ÑAM ÑAM	Teatro	-	Desestimada: no ejerce una actividad económica en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura a fecha de presentación de la solicitud. Resuelve tercero 1.b
ENDIRECTO FT S.L	**1972***	LOS ÁLVAREZ QUINTERO EN... EXTREMADURA	Teatro	-	Desestimada: no ejerce una actividad económica en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura a fecha de presentación de la solicitud. Resuelve tercero 1.b
ENRIQUE MÉNDEZ MARTÍN	**9273***	SIN REMITE	Teatro	-	Desestimada: no ejerce una actividad económica en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura a fecha de presentación de la solicitud. Resuelve tercero 1.b
ESTRELLA RESCO LOPEZ	**1015***	ELLAS CUENTAN	Teatro	-	Desestimada: no ejerce una actividad económica en el territorio de la Comunidad Autónoma de



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
FRANCISCO JAVIER CEBALLOS CASILLAS	**6163***	TANQUE GURUGÚ	Animación de calle	-	Extremadura a fecha de presentación de la solicitud. Resuelve tercero 1.b
FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ CALVO	**0499***	FUIMOS, SOMOS Y SEREMOS	Flamenco	-	Desestimada: supera el caché máximo. Resuelve tercero 1.h
L'arannà SC	**1719***	TURMARÍ	Música Folk	-	Desestimanda: no ejerce una actividad económica en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura a fecha de presentación de la solicitud. Resuelve tercero 1.b
MARIA ROSARIO GONZÁLEZ MUÑOZ	**9090***	SILENCIO, POR FAVOR	Teatro	-	Desestimanda: no ejerce una actividad económica en el territorio de la Comunidad Autónoma de



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
					<i>Extremadura a fecha de presentación de la solicitud. Resuelve tercero 1.b</i>
EL NEGRITO PROD Y DIST DE ESPECTACULOS SL	**649***	EL MAGICO VIAJE DE PATRI ZENNER	Teatro	65,50	<i>Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7</i>
CÉSAR ISRAEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ	**0221***	LOS BAÑISTAS	Teatro	65,00	<i>Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7</i>
DUCEREMENTIS INGENIERIA MAGICA SL	**0379***	MAGIA EXTREMA DE VICTOR CERRO	Teatro	64,00	<i>Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7</i>
MANUELA SÁNCHEZ SÁNCHEZ	**0557***	MI QUIJOTE FLAMENCO	Teatro	64,00	<i>Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7</i>
SAMARKANDA TEATRO SL	**6351***	TRES EN LINEA	Teatro	64,00	<i>Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7</i>
MALTRAVIESO BORDER SCENE SL	**0484***	LA LEYENDA DE UN DRAGÓN	Teatro	64,00	<i>Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7</i>
LA ESCALERA DE TIJERA SL	**0506***	CELESTINA, LA tragiCLOWNmedia	Teatro	64,00	<i>Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7</i>



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
TAPTC TEATRO, SC	**6280***	EL RASTRO DEL QUIJOTE	Teatro	63,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
EL NEGRITO PROD Y DIST DE ESPECTACULOS SL	**6499***	MENTALISMO DE RIESGO	Teatro	63,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ARAN DRAMÁTICA PTA SL	**6315***	SOY UN TRIUNFADOR	Teatro	62,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ZIRCUS ANIMACION SL	**0371***	LA LOCA HISTORIA DEL SIGLO DE ORO	Teatro	62,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ARAN DRAMÁTICA PTA SL	**6315***	¡QUIÉN NOS LO IBA A DECIR!	Teatro	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
LAURA GARCÍA CÁCERES	**1230***	ME LLAMO LOLA	Teatro	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
TEATRO GUIRIGAI SL	**8966***	EL ROMANCERO GITANO Y OTROS DESEOS	Teatro	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
TRICLINIUM TEATRO, SC	**6348***	CHARO LA QUITAPENAS	Teatro	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
LA ESTAMPA TEATRO S.L.U	**6220***	DOÑA BRUJA QUIERE AMIGOS	Teatro	59,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ATUTIPLAN EVENTOS TURISMO Y AVENTURA S.L.	**6623***	GAMUSINO Y PANTARUJA	Teatro	59,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
SIMÓN JESÚS FERRERO DE LA CRUZ	**8602***	LAS AVENTURAS DE MACARIO EN EL OESTE LEGENDARIO	Teatro	58,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
MALTRAVIESO BORDER SCENE SL	**0484***	PINOCHO	Teatro	57,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
LAURA MOREIRA ALVAREZ	**8671***	GROSELLA	Teatro	57,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ANA FERNANDEZ MENDEZ	**8384***	ÑOÑA INES	Teatro	57,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
MARIA SOL DIAZ CHAPARRO	**8550***	LA TIERRA BALDIA	Teatro	54,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ATAKAMA CREATIVIDAD CULTURAL SLU	**7736***	CULPABLES	Teatro	53,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
SARA JIMÉNEZ FERNÁNDEZ	**2080***	CASTÚA	Teatro	52,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
FRANCISCO JOSE BLANCO AGUADO	**9766***	LA HUELLA	Teatro	49,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
FRANCISCO JAVIER CEBALLOS CASILLAS	**6163***	RIDI PAGLIACCIO	Teatro	48,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
FRANCISCO JOSE QUIROS AREVALO	**1895***	CUCKO IN LOVE	Teatro	48,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
RAQUEL MARIA BRAVO GARCIA	**0280***	EL CARÍÑO EN 2055	Teatro	47,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
JOSÉ ANTONIO MAESTRO MOJENA	**7775***	HERMANOS SAQUETTI	Teatro	44,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
SENTIMIENTO LOKO PRODUCCIONES Y ESPECTACULOS SL	**6557***	LA TROUPÉ FLAMENCA	Flamenco	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
MORENO ZANCUDO 24 SL	**6537***	FLAMENCO ÍNTIMO	Flamenco	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
NEVERLAND PROYECTOS DE OCIO SL	**0459***	RUMBA PÁ TI	Flamenco	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ARQUIONE S&P SLU	**6693***	FAMILIA VARGAS. VARGAMEDIOS	Flamenco	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
SBX LOGISTICA MUSICAL SLU	**6661***	FLAMENCO, RUMBA Y COPLA CON AURELIO GALLARDO	Flamenco	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
LEILA BUITRAGO CALLE	**5795***	¡MAMÁ, QUIERO SER BAILAORA!	Flamenco	60,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
AMPROEVENTS SL	**6865***	DOS ARTISTAS UN SOLO LENGUAJE	Flamenco	48,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
PANORAMA PRODUCCIONES EVENT MANAGEMENT SL	**6725***	ENTRENOTASS	Música pop rock, blues, fusión y versiones	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
GRUPO ACTÚA IBÉRICA SL	**4580***	CONVERSE	Música pop rock, blues, fusión y versiones	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
FRANCISCO JAVIER PARDO ALONSO	**8173***	DE ROCÍO A ISABEL	Música pop rock, blues, fusión y versiones	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
GRUPO ACTÚA IBÉRICA SL	**4580***	MAGICAL SHOW	Música pop rock, blues, fusión y versiones	61,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
JUAN LUIS GONZÁLEZ RABAZO	**8775***	SWING TON NI SONG-CONCIERTO	Música pop rock, blues, fusión y versiones	60,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ANA ISABEL LEÓN SÁNCHEZ	**8480***	ESENCIA BARRIERA. TRIBUTA A EL BARRIO Y AL ROCK ANDALUZ	Música pop rock, blues, fusión y versiones	59,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
NURIA SÁNCHEZ RODRÍGUEZ	**4026***	NIGHTTRIDER	Música pop rock, blues, fusión y versiones	59,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
IMPERMEABLE PRODUCCIONES SL	**6305***	ISMAEL GONZÁLEZ EN CONCIERTO	Música pop rock, blues, fusión y versiones	38,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
MEIS ULTIMATE EVENTS S.L	**0838***	MEZCLA DE SABORES	Música pop rock, blues, fusión y versiones	36,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
RAUL CAYADO VELASCO	**0644***	NAYARA MADERA - COPLA EN LA PIEL	Copla	55,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
JOSÉ EDUARDO GONZÁLEZ GARCÍA	**0067***	CHARLY GONZÁLEZ	Cantautor	53,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
JOSÉ EDUARDO GONZÁLEZ GARCÍA	**0067***	MALANDANZA	Cantautor	52,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
SAMARKANDA TEATRO SL	**6351***	PASACALLES TEMÁTICO	Animación de calle	67,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
TEATRAPO PRODUCCIONES SL	**6699***	LOCOMOTION	Animación de calle	66,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
LA ALDEA JUGLAR SL	**0338***	LOS VIAJES DEL PRINCIPIITO	Animación de calle	65,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
ATAKAMA CREATIVIDAD CULTURAL SLU	**7736***	VERTUMNO, SIGLO DE ORO Y RISAS	Animación de calle	62,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
JAVIER SEBASTIÁN LÓPEZ OLIVA	**0326***	EL CAMINO DEL FUEGO	Animación de calle	57,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
JAVIER SEBASTIÁN LÓPEZ OLIVA	**0326***	LA ROBOTUCADA Y EL RELOJ CUÁNTICO	Animación de calle	56,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7
SOMOS PROYECTO CULTURA S.L.	**2427***	CABINAS LITERARIAS	Animación de calle	52,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)					
ANEXO II. Compañías desestimadas y motivos de desestimación.					
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	MODALIDAD	PUNTOS	OBSERVACIONES
JOSE ANTONIO GONZÁLEZ PALACIOS	**8528***	LOS TROTACUENTOS	Animación de calle	50,00	Desestimada: no alcanza puntuación suficiente para su inclusión. Art. 6 y 7



PROGRAMA I (ESCENARIO MÓVIL 2026)			
ANEXO III. Solicitudes de Compañías y espectáculos desistidas.			
EMPRESA	NIF/CIF	ESPECTÁCULO	OBSERVACIONES
AMPROEVENTS, S.L.	**6865***	COPLA Y FLAMENCO EN CLAVE DE JAZZ	DESISTIDO. NO SUBSANA
FRANCISCO JOSÉ QUIRÓS ARÉVALO	**1895***	PEQUEÑOS CEREBROS	DESISTE
JUAN JOSÉ BALAS FRONTELA	**2602***	EL NIÑO BERMEJO "LATERO"	DESISTE
MARMORE TEATRO, S.L.	**6846***	EL CIELO NO LES RESPONDE	DESISTIDO. NO SUBSANA
PROGRAMACIONES ARTISTICAS AYUSO S.L.	**6282***	EL BOSQUE ENCANTADO	DESISTE
SONIDO KOBRA SL	**6135***	Mr. GOG en directo	DESISTIDO. NO SUBSANA

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

RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del auto 28/2026, de 9/04/2026, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1339/2021 PA 107/2019. (2026060900)

Con fecha 9/04/2026, se ha dictado el auto n.º 28/2026 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1339/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª M. José Gallardo Masa, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del auto 28/2026, de 9/04/2026, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1339/2021 PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



"Estimar la solicitud efectuada por D.^a M. José Gallardo Masa sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 8 días de septiembre del año 2020, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad".

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 17 de abril de 2026.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del auto 13/2026, de 3/02/2026, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 1331/2021 PA 107/2019. (2026060901)

Con fecha 3/02/2026, se ha dictado el auto n.º 13/2026 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1331/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª Mirian Naharro Almodóvar, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del auto 13/2026, de 3/02/2026, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 1331/2021 PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a Mirian Naharro Almodovar, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 4 días septiembre 2020, 3 días septiembre 2019, 2 días septiembre 2018, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 17 de abril de 2026.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO

RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se dispone la ejecución del auto 183/2024, de 31/07/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia tributaria y de personal 706/2021 PA 107/2019. (2026060904)

Con fecha 31/07/2024, se ha dictado el auto n.º 183/2024 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 706/2021 PA 107/2019, seguido a instancias de D.ª M. Josefa Fernández López, que estima la solicitud sobre reconocimiento del pago de salarios y experiencias de determinados días de inicio de curso, cuyo contenido se ha modificado posteriormente dados los errores materiales cometidos.

Contra el mentado auto, que es firme, no cabe interponer recurso alguno, por lo que procede su ejecución.

El artículo 40.1 del Decreto 1/2022, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, establece: "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mencionado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO:

Primero. Proceder a la ejecución del Auto 183/2024, de 31/07/2024, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento de extensión de efectos de sentencia 706/2021 PA 107/2019, siendo el tenor literal rectificado del fallo el siguiente:



“Estimar la solicitud efectuada por D.^a M. Josefa Fernández López, sobre extensión de efectos a su favor, de la sentencia firme dictada en fecha 30 de marzo de 2020 en el procedimiento abreviado n.º 107/2019, seguido ante este Juzgado, en el sentido pues de reconocerle la Administración demandada a la parte demandante 4 días de septiembre del año 2020, 3 días de septiembre del año 2019, con el pago de los salarios y experiencia en los términos previstos en la sentencia referida; y ello, sin hacer especial pronunciamiento respecto de las costas abonando cada partes las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Segundo. Para la determinación de los derechos económicos y administrativos que, en su caso, procedan como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la ejecución de anteriores sentencias o autos sobre los mismos conceptos y periodos que pudieran coincidir.

Mérida, 17 de abril de 2026.

El Director General de Personal
Docente,

DAVID MORENO REGO



RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se publica la parte dispositiva de la Resolución de 16 de abril de 2026, de la Consejera, por la que se modifica la autorización administrativa del centro docente privado "Guardería Universitaria" de Cáceres. (2026060924)

Instruido el expediente iniciado a instancias de la representación de la titularidad, solicitando la modificación de la autorización administrativa del centro docente privado "Guardería Universitaria" de Cáceres, por cambio en la distribución de las unidades autorizadas.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 14.4 en relación con el artículo 7.3 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, por el que se establecen normas sobre autorizaciones de centros docentes privados, para impartir enseñanzas de régimen general no universitarias, que preceptúa la publicación de la parte dispositiva de la resolución por la que se modifica la autorización, procede por la presente dar cumplimiento a dicho mandato con la publicación de la parte dispositiva de la Resolución de 16 de abril de 2026, de la Consejera de Educación, Ciencia y Formación Profesional, del siguiente tenor literal:

"RESUELVE:

Primero. Conceder la modificación de la autorización administrativa correspondiente al centro docente privado "Guardería Universitaria", en la localidad de Cáceres, por cambio en la distribución de unidades, sin aumentar el número global de las mismas.

La situación del centro tras la presente autorización administrativa es la siguiente:

Denominación genérica: Centro de Educación Infantil.

Denominación específica: "Guardería Universitaria".

Titular del centro: Sociedad Cooperativa Limitada Guardería Universitaria Infantil de Cáceres.

Código: 10013631.

Domicilio: Avenida Virgen de la Montaña, 14.

Localidad: Cáceres.

Provincia: Cáceres.

Enseñanzas para impartir: Educación Infantil, Primer Ciclo.

Capacidad: 10 unidades.

— Dos unidades 0-1 años: 16 puestos escolares.

— Tres unidades 1-2 años: 39 puestos escolares.



- Cuatro unidades 2-3 años: 72 puestos escolares.
- Una unidad mixta 0-2 años: 10 puestos escolares.

Segundo. De conformidad con el artículo 82.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no se considera necesario cumplimentar el trámite de vista y audiencia, al no figurar en el procedimiento ni ser tenidos en cuenta otros hechos y alegaciones, que las aducidas por el interesado.

Tercero. El centro queda obligado al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando tenga que modificarse cualquiera de los datos que señale la correspondiente resolución. Asimismo, la eficacia de la resolución queda condicionada a la obligación de obtener los permisos o autorizaciones que hayan de ser otorgados por otros organismos competentes.

Cuarto. La presente modificación de la autorización administrativa no surtirá efecto hasta que el centro presente ante la Delegación Provincial de Educación correspondiente la documentación administrativa y pedagógica exigida por la legislación vigente, y acredite disponer de los recursos materiales y el equipamiento requeridos por la normativa aplicable.

Quinto. El centro, cuya apertura y funcionamiento se autoriza, deberá cumplir la normativa aplicable sobre condiciones de seguridad en los edificios e instalaciones, así como cualesquiera otros requisitos exigidos por la legislación sectorial vigente.

Sexto. De la presente resolución se dará traslado al Registro de Centros Docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, según lo dispuesto en el Decreto 86/2005, de 12 de abril, por la que se crea y regula el citado Registro.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, el interesado podrá interponer potestativamente, recurso de reposición ante la Consejera de Educación, Ciencia y Formación Profesional, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que estime oportuno.

Asimismo, podrá interponer directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de conformidad con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa”.

Mérida, 20 de abril de 2026.

La Secretaria General de Educación y
Formación Profesional,
MARÍA DEL PILAR PÉREZ GARCÍA

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

ANUNCIO de 5 de abril de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado: Centro de transformación CT caseta de 400 kVA Gabriel y Galán. Término municipal de Esparragalejo. Expte.: 06/AT-01191/18544. (2026080545)

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

1. Denominación del proyecto: Centro de transformación CT caseta de 400 kVA Gabriel y Galán en Esparragalejo
2. Peticionario: Distribuidora Eléctrica Carrión, SL, con domicilio en calle Pedro Vadillo, 18, 06870 La Garrovilla.
3. Expediente: 06/AT-01191/18544.
4. Finalidad del proyecto: Mejora de la calidad del suministro eléctrico.
5. Instalaciones incluidas en el proyecto:
 - 3 ud celda con envolvente metálica, Ormazabal cgmcosmos: Celdas modulares de aislamiento y corte en gas. Con las siguientes funciones: 2 celdas de línea y 1 celda de protección de transformador.
 - 1 ud transformador trifásico reductor de tensión, potencia 400 kV A y 15 - 20 kV / 420 V.
 - 1 ud cuadro de baja tensión de distribución, con 4 salidas con fusibles.
6. Evaluación ambiental: No es de aplicación ningún trámite de evaluación de impacto ambiental de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.



7. Resolución del procedimiento: De conformidad con lo establecido en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, pondrá fin al procedimiento la resolución del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera.

8. Tipo de bienes y derechos afectados: No hay afecciones a bienes ajenos al petitionerio.

9. Términos municipales: Esparragalejo.

Todo ello se hace público para conocimiento general, y especialmente de los titulares cuyos bienes o derechos pudieran verse afectados por el proyecto, pudiendo ser examinada la documentación correspondiente durante un período de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio:

- En las oficinas del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, sitas en avda. Miguel Fabra, número 4 (Pol. Ind. "El Nevero"), Badajoz, previa solicitud de cita en el teléfono 924012100 o en la dirección de correo soiembra@juntaex.es.
- En la página web <http://industriaextremadura.juntaex.es>, en el apartado "Información Pública".

Durante el plazo indicado anteriormente, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes, que deberán ser remitidas al órgano competente para la resolución del procedimiento, efectuando su presentación en cualquiera de los registros y oficinas relacionados en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Badajoz, 5 de abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN FRANCISCO LEMUS PRIETO.



ANUNCIO de 14 de abril de 2026 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa y reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado: Desmantelamiento del tramo de línea aérea simple circuito a 66 kV Almendralejo-Mérida, entre el apoyo n.º 158 y el apoyo n.º 131, y ejecución de nuevo tramo de línea aérea a 66 kV doble circuito Mérida-Parquesur/Almendralejo-Mérida. Término municipal de Mérida. Expte.: 06/AT-01788/18546. (2026080622)

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

1. Denominación del proyecto: Desmantelamiento del tramo de línea aérea simple circuito a 66 kV Almendralejo-Mérida, entre el apoyo n.º 158 y el apoyo n.º 131, y ejecución de nuevo tramo de línea aérea a 66 kV doble circuito Mérida-Parquesur/Almendralejo-Mérida.
2. Peticionario: E distribución Redes Digitales, SLU, con domicilio en avda. de la Borbolla, 5, 41004 Sevilla
3. Expediente: 06/AT-01788/18546
4. Finalidad del proyecto: Aumento transporte de energía eléctrica.
5. Instalaciones incluidas en el proyecto:
 - Desmontaje de 6.075,41 metros lineales línea simple circuito 66 kV, con cable LA-280.
 - Instalación de 6.840,26 metros lineales línea doble circuito 66 kV, con cable LA-280
 - 480 ml Cable subterráneo AT 36/66 kV 1000 MM2 AL H160.
6. Evaluación ambiental: El proyecto, por sus características, deberá someterse a evaluación de impacto ambiental simplificada.
7. Resolución del procedimiento: De conformidad con lo establecido en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, pondrá fin al procedimiento la resolución del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera.



8. Tipo de bienes y derechos afectados: Bienes y derechos de titularidad privada y pública.

La declaración de utilidad pública llevará implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Asimismo, se publica la relación concreta e individualizada de los bienes y derechos afectados por el proyecto, de acuerdo con la información y documentación aportada por el peticionario, que se recoge en el anexo I del presente anuncio.

9. Término municipal: Mérida.

Todo ello se hace público para conocimiento general, y especialmente de los titulares cuyos bienes o derechos pudieran verse afectados por el proyecto, pudiendo ser examinada la documentación correspondiente durante un período de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio:

- En las oficinas del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, sitas en avda. Miguel Fabra, número 4 (Pol. Ind. "El Nevero"), Badajoz, previa solicitud de cita en el teléfono 924012100 o en la dirección de correo soiembra@juntaex.es.
- En la página web <http://industriaextremadura.juntaex.es>, en el apartado "Información Pública".

Durante el plazo indicado anteriormente, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes, que deberán ser remitidas al órgano competente para la resolución del procedimiento, efectuando su presentación en cualquiera de los registros y oficinas relacionados en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Badajoz, 14 abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN FRANCISCO LEMUS PRIETO.



ANEXO I

Relación de propietarios, bienes y derechos afectados por el proyecto denominado "Proyecto de desmantelamiento del tramo de línea aérea simple circuito a 66 kV Almendralejo-Mérida, entre el apoyo n.º 158 y el apoyo n.º 131, y ejecución de nuevo tramo de línea aérea a 66 kV doble circuito Mérida-Parquesur / Almendralejo- Mérida". Término municipal: Mérida. Expediente: 06/AT-01788/18546.

Nº FINCA s/proy.	POLIGONO	PARCELA	TERMINO MUNICIPAL	PARAJE	REFERENCIA CATASTRAL	TITULARES	ZONA DE SERVIDUMBRE SUP. (m2)	ZONA SEGURIDAD SUP. (m2)	APOYOS (Nº)	SUP. MÁX. (m2) OCUPADA POR APOYOS	SUP. TEMPORAL POR ACOPIO DE MATERIAL Y MONTAJE (m2)	OCUPACIÓN TEMPORAL ACCESO A APOYO (Nº)	SUP. OCUP. TEMPORAL CAMINOS DE ACCESO (m2)
1	85	104	MÉRIDA	ESPADAÑAL	06083A08500104	EDISTRIBUCION REDES DIGITALES SLU	2775,46	2014,1	152N, 153N	15	1200	152N, 153N	1737
2	85	106	MÉRIDA	ESPADAÑAL	06083A08500106	RODRIGUEZ BLAZQUEZ MARIA FELISA	901,47	922,39					
3	85	109	MÉRIDA	ESPADAÑAL	06083A08500109	AUNION DIAZ CONCEPCION SANCHEZ PEREZ MARIA GUADALUPE	1606,45	1209,65	151N	7	600	151N	470
4	85	108	MÉRIDA	FERNANDO	06083A08500108		4697,74	3003	150N	7	600	150N	630
5	85	9001	MÉRIDA	CAMINO A FERNANDINA	06083A08509001	AYUNTAMIENTO DE MERIDA	126,3	72,91					
6	44	267	MÉRIDA	FERNANDO	06083A04400267	SANCHEZ PEREZ MARIA GUADALUPE	9150,97	8631,63	144N, 146N, 147N, 148N, 149N	40	3000	144N, 145N, 146N, 147N, 148N, 149N	8387
7	44	29	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400029	HEREDEROS DE ABAD MACIAS ANTONIO	574,25	605,63				145N, 144N	284
8	44	277	MÉRIDA	DEHESILLA	06083A04400277	SILVA ABAD ANGEL LUIS FRANCISCO	701,83	660,61				145N, 144N	140
8	44	277	MÉRIDA	DEHESILLA	06083A04400277	SILVA ABAD ANTONIO	701,83	660,61				145N, 144N	140
8	44	277	MÉRIDA	DEHESILLA	06083A04400277	SILVA ABAD JACINTO	701,83	660,61				145N, 144N	140
8	44	277	MÉRIDA	DEHESILLA	06083A04400277	ANTONIO	701,83	660,61				145N, 144N	140
8	44	277	MÉRIDA	DEHESILLA	06083A04400277	SILVA ACUNA MARIA DE	701,83	660,61				145N, 144N	140
9	44	28	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400028	LAS MERCEDES	714,66	636,94				145N, 144N	123
9	44	28	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400028	PRIETO GOMEZ CRISTINA GUADALUPE	714,66	636,94				145N, 144N	123
9	44	28	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400028	PRIETO GOMEZ CRISTINA GUADALUPE	714,66	636,94				145N, 144N	123
10	44	30	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400030		226,55	335,36				145N	115
11	44	32	MÉRIDA	CASTILLEJO	06083A04400032	HEREDEROS DE GAJARDO SANCHEZ ALFONSO DAMIAN		4,73					
11	44	32	MÉRIDA	CASTILLEJO	06083A04400032	GAJARDO SANCHEZ ANTONIA SOLEDAD		4,73					



Nº FINCA s/proy.	POLIGONO	PARCELA	TERMINO MUNICIPAL	PARAJE	REFERENCIA CATASTRAL	TITULARES	ZONA DE SERVIDUMBRE SUP. (m2)	ZONA SEGURIDAD SUP. (m2)	APOYOS (Nº)	SUP. MÁX. (m2) OCUPADA POR APOYOS	SUP. OCUPACIÓN TEMPORAL POR ACOPIO DE MATERIAL Y MONTAJE (m2)	OCUPACIÓN TEMPORAL DE ACCESO A APOYO (Nº)	SUP. OCUP. TEMPORAL CAMINOS DE ACCESO (m2)
11	44	32	MÉRIDA	CASTILLEJO	06083A04400032	GAJARDO SANCHEZ EDUARDO JOSE		4,73					
11	44	32	MÉRIDA	CASTILLEJO	06083A04400032	GAJARDO SANCHEZ JULIA MARIA		4,73					
11	44	32	MÉRIDA	CASTILLEJO	06083A04400032	SANCHEZ SANCHEZ ISABEL		4,73					
12	44	278	MÉRIDA	CASTILLEJO	06083A04400278	LAPIE MACIAS ENRIQUETA	844,66	917	145N	10	600	145N	35
13	44	34	MÉRIDA	CASTILLEJO	06083A04400034	SANCHEZ ECJIA DOMINGA	2013,04	1168,96				144N	199
14	44	35	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400035	SANCHEZ ECJIA JOSE	777,71	471,51				144N	49
15	44	250	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400250	MACIAS GAJARDO FRANCISCA DE JESUS						144N	118
15	44	250	MÉRIDA	DEHESA	06083A04400250	MACIAS GAJARDO MARIA EUGENIA						144N	118
16	44	268	MÉRIDA	FERNANDO	06083A04400268	SAT NUM 8532 GAYMO	2408,68	1048,25				144N, 145N, 146N, 147N, 148N, 149N	1889
17	44	9007	MÉRIDA	COLADA DE LA DEHESILLA	06083A04409007	JUNTA DE EXTREMADURA	526,6	192,37					
18	44	260	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400260	LOPEZ BARRENA GREGORIA MORENO GONZALEZ	9,2	45,87					
18	44	260	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400260	ANSELMO	9,2	45,87					
19	44	261	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400261	GUERRERO BARRENA MARTIN	1984,7	817,12					
20	44	262	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400262	MORENO GONZALEZ BENIGNO	1305,97	1011,59	143N	7	600	143N	661
21	44	263	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400263	HEREDEROS DE BARRENA MORENO MARIA	1524,94	1153,15					
21	44	263	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400263	GUERRERO BARRENA MARIA ANTONIA	1524,94	1153,15					
21	44	263	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400263	GUERRERO BARRENA MARTIN	1524,94	1153,15					
21	44	263	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400263	GUERRERO BARRENA ROMUALDO	1524,94	1153,15					
22	44	53	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400053	MORENO GONZALEZ BENIGNO	1008,35	579,7					
23	44	52	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400052	GONZALEZ MENA MERCEDES FERNANDEZ GARCIA	1311,7	901,6					
24	44	291	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400291	ANTONIO	226,99	254,39					
25	44	292	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400292	GARCIA BARRENA ADELAIDA FUENTES FERNANDEZ	153,75	232,72	142N	7	900	142N	1604
26	44	55	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400055	JOSEFA	214,79	216,59					
26	44	55	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400055	LECHON GARCIA FRANCISCO	214,79	216,59					



Nº FINCA s/proy.	POLÍGONO	PARCELA	TERMINO MUNICIPAL	PARAJE	REFERENCIA CATASTRAL	TITULARES	ZONA DE SERVIDUMBRE SUP. (m2)	ZONA DE SEGURIDAD SUP. (m2)	APOYOS (Nº)	SUP. MÁX. (m2) OCUPADA POR APOYOS	SUP. OCUPACIÓN TEMPORAL POR ACOPIO DE MATERIAL Y MONTAJE (m2)	OCUPACIÓN TEMPORAL ACCESO A APOYO (Nº)	SUP. OCUP. TEMPORAL CAMINOS DE ACCESO (m2)
27	44	56	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400056	HEREDEROS DE BARRENA PUERTO SABINO	227.13	179.1					
28	44	57	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400057	SANCHEZ ECJA DOMINGA	351.75	232.3					
29	44	58	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400058	HEREDEROS DE GONZALEZ SILVA MICHAELA	747.34	411.83					
30	44	59	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400059	GARCIA MEJUTO CARLOTA JOSEFINA	961.48	466.98					
31	44	61	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400061	MORCILLO SANCHEZ ANA MARIA	932.76	440.78					
32	44	63	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400063	MORCILLO SANCHEZ ANA MARIA	1231.35	650.4					
33	44	64	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400064	HEREDEROS DE GONZALEZ SILVA MICHAELA	702.14	524.05					
34	44	293	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400293	GARCIA MEJUTO CARLOTA JOSEFINA	136.96	157.62					
35	44	66	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400066	RICO GOMEZ ALONSO	628.61	671.72	141N	6	900	141N	466
36	44	68	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400068	SILVA GAJARDO DIONISIA MARIA	1088.5	623.49					
36	44	68	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400068	SILVA GAJARDO TOMAS	1088.5	623.49					
37	44	69	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400069	GONZALEZ HERNANDEZ FLORENCIO	529.53	265.56					
38	44	9002	MÉRIDA	PADRON	06083A04409002	AYUNTAMIENTO DE MERIDA	136.51	65.13					
39	44	266	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400266	MACIAS SOLANO ANTONIO LEANDRO		2.75					
40	44	100	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400100	HEREDEROS DE SOLANO LOPEZ ANDRES	714.64	331.13					
41	44	99	MÉRIDA	FANEGAS	06083A04400099	SOLANO FERNANDEZ MARIA	1325.58	639.92					
42	44	98	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400098	BARRENA RICO JOSEFINA	865.82	511.51					
43	44	97	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400097	SANCHEZ BARRENA JOSE GONZALEZ BARRENA ANTONIO	837.12	880.45	140N	7	600	140N, 139N	2062
44	44	96	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400096	GONZALEZ BARRENA CARLOS MANUEL	951.27	631.92				139N	143
44	44	96	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400096	HEREDEROS DE RICO RICO FILOMENA	951.27	631.92				139N	143
44	44	96	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400096	HEREDEROS DE RICO RICO FILOMENA	951.27	631.92				139N	143
45	44	95	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400095	COLLADO GOMEZ ISABEL	1351.6	645.5				139N	163
45	44	95	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400095	COLLADO GOMEZ VICTORIANA	1351.6	645.5				139N	163
46	44	90	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400090	GARCIA GIL JUANA	226.11	178.72					



Nº FINCAS/proy.	POLÍGONO	PARCELA	TERMINO MUNICIPAL	PARAJE	REFERENCIA CATASTRAL	TITULARES	ZONA DE SERVIDUMBRE SUP. (m2)	ZONA SEGURIDAD SUP. (m2)	APOYOS (Nº)	SUP. MÁX. (m2) OCUPADA POR APOYOS	SUP. OCUPACIÓN TEMPORAL POR ACOPIO DE MATERIAL Y MONTAJE (m2)	OCUPACIÓN TEMPORAL CAMINOS DE ACCESO A APOYO (Nº)	SUP. OCUP. TEMPORAL CAMINOS DE ACCESO (m2)
47	44	92	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400092	GARCIA MEJUTO CARLOTA JOSEFINA	871,04	302,42					
48	44	93	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400093	GIL ALVAREZ BERNARDO	1013,28	464,78					
49	44	94	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400094	MOVILLA MACIAS JUANA	2141,18	1631,74	139N	9	900	139N	532
50	44	138	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400138	GAJARDO GONZALEZ GLORIA	1656,02	905,17					
50	44	138	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400138	GARCIA MEJUTO BENITO JORGE	1656,02	905,17					
51	44	137	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400137	SALGUERO SANCHEZ JUSTA	2059,23	887,82					
51	44	137	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400137	SANCHEZ SAEZ JACINTA	2059,23	887,82					
51	44	137	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400137	SANCHEZ SAEZ JACINTA	2059,23	887,82					
52	44	135	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400135	BARRERO RICO ELOISA CONFEDERACION	137,19	60,72					
53	44	9004	MÉRIDA	REGATO	06083A04409004	GUADIANA MOP	393,65	350,09					
54	44	139	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400139	BARRERO RICO JUANA	36,36	175,52					
55	44	282	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400282	BARRERO RICO JUANA	1248,28	481,07					
56	44	142	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400142	BARRERO RICO JUANA	0,85	43,9					
57	44	143	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400143	BARRERO RICO JUANA	641,81	308,63					
58	44	145	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400145	BARRENA RICO JOSEFINA	1112,13	973,6	138N	22	900	138N	649
59	44	146	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400146	FERNANDEZ RUIZ FRANCISCO MANUEL	1004,31	517,58				138N	173
60	44	147	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400147	COLLADO GALAN ISABEL MARIA	1204,42	555,49				138N	322
60	44	147	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400147	COLLADO GALAN MARIA EULALIA	1204,42	555,49				138N	322
60	44	147	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400147	GALAN GALAN MARIA EULALIA	1204,42	555,49				138N	322
61	44	148	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04400148	GONZALEZ MENA MERCEDES	1821,16	917,32					
62	48	9007	MÉRIDA	CAMINO COSCOJA AL MOLINO DE B	06083A04809007	AYUNTAMIENTO DE MERIDA	81,71	49,86					
63	48	27	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800027	SANCHEZ MORUNO DOMINGO	110,11	129,61					
64	48	29	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800029	HERNANDEZ RUIZ ANDREA	738,76	638,18	137N	37	900	137N	235
64	48	29	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800029	HERNANDEZ RUIZ ANDREA	738,76	638,18	137N	37	900	137N	235
64	48	29	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800029	SOLANO HERNANDEZ JESUS	738,76	638,18	137N	37	900	137N	235
64	48	29	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800029	SOLANO HERNANDEZ JESUS	738,76	638,18	137N	37	900	137N	235
64	48	29	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800029	SOLANO HERNANDEZ JOSEFA	738,76	638,18	137N	37	900	137N	235
64	48	29	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800029	SOLANO HERNANDEZ JOSEFA	738,76	638,18	137N	37	900	137N	235



Nº FINCA s/proy.	POLIGONO	PARCELA	TERMINO MUNICIPAL	PARAJE	REFERENCIA CATASTRAL	TITULARES	ZONA DE SERVIDUMBRE SUP. (m2)	ZONA DE SEGURIDAD SUP. (m2)	APOYOS (Nº)	SUP. MÁX. (m2) OCUPADA POR APOYOS	SUP. OCUPACIÓN TEMPORAL POR ACOPIO DE MATERIAL Y MONTAJE (m2)	OCUPACIÓN TEMPORAL ACCESO A APOYO (Nº)	SUP. OCUP. TEMPORAL CAMINOS DE ACCESO (m2)
65	48	31	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800031	SANCHEZ CUPIDO MARIA	435.63	455.68					
65	48	31	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800031	SANCHEZ SOLANO EDUARDO	435.63	455.68					
65	48	31	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800031	SANCHEZ SOLANO EDUARDO	435.63	455.68					
66	48	33	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800033	LOPEZ CABALLERO GREGORIO	550.62	390.3					
67	48	34	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800034	FERNANDEZ COLLADO MIGUEL ANGEL	1515.14	877.02					
68	48	41	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800041	MACIAS MORCILLO MARIA AURELIA	674.45	398.85					
69	48	43	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800043	DE LOS RIOS FERNANDEZ CARMEN	863.98	652.54					
70	48	45	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800045	GARCIA MEJUTO CARLOTA JOSEFINA	259.98	346	136N	19	900	136N	1219
71	48	46	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800046	HEREDEROS DE CABALLERO SANCHEZ ANTONIO	261.89	298.06					
72	48	47	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800047	VIZCANO GUERRERO PEDRO	880.47	651.41					
73	48	48	MÉRIDA	MORROCAL	06083A04800048	MORCILLO SANCHEZ FELISA	1055.83	638.6					
74	48	49	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800049	SOLANO HERNANDEZ JOSEFA	953.62	604.65					
75	48	50	MÉRIDA	MORROCAL	06083A04800050	SOLANO LOPEZ JULIA	216.3	179.73					
76	48	125	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800125	AGRICOLA Y GANADERA MONTERREY, SL	2200.13	1993.32	134N	22	900	134N, 135N	3067
77	48	128	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800128	GAVIRA AGROPECUARIA SL	614.22	674.31	135N	19	900	135N	267
78	48	127	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800127	GAVIRA AGROPECUARIA SL	1183.68	822.51				134N	267
79	48	44	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800044	AGRICOLA EL BERROCAL, SOCIEDAD LIMITADA						134N, 135N	461
80	48	124	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800124	GAVIRA AGROPECUARIA SL	482.24	419.9				134N, 135N	237
81	48	164	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800164	GAVIRA AGROPECUARIA SL						134N, 135N	284
82	48	9009	MÉRIDA	BARRANCO	06083A04800909	AYUNTAMIENTO DE MERIDA	84.83	75.31					
83	48	132	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800132	GAVIRA AGROPECUARIA SL	607.25	412.36					
84	48	165	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800165	GAVIRA AGROPECUARIA SL	770.41	412.34					
85	48	59	MÉRIDA	BERROCAL	06083A04800059	ALVAREZ PEREZ SALVADOR	6.45	49.31					
86	48	181	MÉRIDA	COSCOJALES	06083A04800181	GARRIDO MACIAS MARIA CARMEN	1966.03	1449.47				133N	492
87	48	185	MÉRIDA	COSCOJALES	06083A04800185	CORTES MORALES JOSE MANUEL	1587.12	2258.9	132N, 133N	15	1800	132N, 133N	290
88	53	9009	MÉRIDA	CAMINO DE DON TELLEJO	06083A05309009	AYUNTAMIENTO DE MERIDA	59.85	45.37					
89	53	9017	MÉRIDA	CORDEL DE LA ZARZA	06083A05309017	JUNTA DE EXTREMADURA	332.88	103.69					



Nº FINCA s/proy.	POLÍGONO	PARCELA	TERMINO MUNICIPAL	PARAJE	REFERENCIA CATASTRAL	TITULARES	ZONA DE SERVIDUMBRE SUP. (m2)	ZONA SEGURIDAD SUP. (m2)	APOYOS (Nº)	SUP. MÁX. (m2) OCUPADA POR APOYOS	SUP. OCUPACIÓN TEMPORAL POR ACOPIO DE MATERIAL Y MONTAJE (m2)	OCUPACIÓN TEMPORAL ACCESO A APOYO (Nº)	SUP. OCUP. TEMPORAL CAMINOS DE ACCESO (m2)
90	53	6	MÉRIDA	ROZA	06083A05300006	GARVIGO GESTION SL	7770,28	5876,94	3N, 2N, 1N, 131N	58	3600	3N, 2N, 1N, 131N	3929
91	-	-	MÉRIDA		0 9220802QD2092S	AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA	32,63	91,55					

ANUNCIO de 15 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica requerimiento de subsanación de la solicitud de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080653)

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

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

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

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

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

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

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

Mérida, 15 de abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

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

CIF/NIF	Nombre
***6124**	SIERRA SANZ, MARIA GUADALUPE
***8570**	GALLEGO LECHON, FRANCISCO
***0635**	GALAN LINDO, CARLOS
***8632**	BARQUERO LEON, PILAR
***9163**	GOMEZ REAL, JOSE MANUEL
***2353**	BARROSO GONZALEZ, DANIEL





ANUNCIO de 15 de abril de 2026 por el que se publica la subsanación de solicitudes de pago de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023. (2026080654)

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

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

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

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

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

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

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

Mérida, 15 de abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de titulares de expedientes en los que se comunica los requerimientos de subsanación de solicitudes de pago en las ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023.

CIF/NIF	Nombre
***5340**	GONZALEZ GUTIERREZ, FERNANDO
***6461**	SALGUERO PEREZ, ROCIO
***8508**	RUIZ ROMERO, NEMESIO
***5386**	PORTILLO QUINTERO, EDUARDO
***3184**	ROBLES DIAZ, JOSE LUIS
***7393**	BENAVIDES GUERRERO, MANUEL



ANUNCIO de 15 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica resolución de pago de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023. (2026080655)

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

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

En el anexo se relacionan los titulares de expedientes en los que, previo estudio, comprobación y valoración de la solicitud de pago presentada, se emite Resolución del Director General de Política Agraria Comunitaria de pago de la ayuda.

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

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

Igualmente se informa que contra estas resoluciones estimatorias, que no ponen fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la presente notificación, ante la persona titular de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, o ante el titular de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, de conformidad con el artículo 101.3 y 101.4 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en conexión con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; sin perjuicio de que la persona interesada pueda interponer cualquier otro que estime pertinente.

Se informa que podrán presentar los recursos procedentes a través de la plataforma ARADO en la siguiente dirección web, siempre que dispongan de certificado digital o DNI electrónico.

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

Mérida, 15 de abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de titulares a los que se comunica la resolución de pago de la ayuda al establecimiento de agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 56/2023, de 24 de mayo.

CIF/NIF	Nombre
***8815**	CENTENO SANCHEZ, JOSE MANUEL
***3618**	BASTIAS JARA, RAUL
***7395**	AVILA POZO, ALBERTO
***5838**	MORGADO ZAMBRANO, CARMEN
***5408**	CABALLERO RANGEL, FRANCISCO
***5627**	BOTE NAVIA, CARLOS
***5530**	MELGAR RUIZ, IRENE
***6669**	MORENO HIDALGO, ANA ROSA
***4046**	CACERES MAHILLO, CARLOS
***7041**	BURDALO DORADO, ADRIAN
***3762**	DE CACERES VEGA, JUAN ANTONIO
***3389**	CORRALES CANO, JENIFER



ANUNCIO de 16 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a las que se comunican los acuerdos de modificación del plan empresarial de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080651)

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

El citado decreto en su artículo 15, establece que, para dotar de mayor efectividad a las notificaciones y comunicaciones con las personas solicitantes, se podrán efectuar las mismas mediante publicación de anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.

Una vez analizadas las solicitudes de modificación de plan empresarial presentadas por los beneficiarios de la ayuda, ha recaído acuerdo del Servicio de Ayudas Estructurales sobre esta cuestión. Se informa que los interesados relacionados en el anexo podrán conocer dicho acuerdo a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma LABOREO

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

Los presentes acuerdos no son susceptibles de recurso administrativo, sin perjuicio del procedente contra las resoluciones que pongan fin a los procedimientos.

Mérida, 16 de abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de titulares a las que se comunican los acuerdos de modificación del plan empresarial de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.

DNI/CIF	NOMBRE
***0376**	GIZELE JESÚS DE OLIVEIRA





ANUNCIO de 17 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a los que se comunica la resolución definitiva estimatoria de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080646)

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

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

El artículo 26 del Decreto 169/2024 estipula que, a la vista de la propuesta de resolución definitiva, las ayudas serán resueltas por la persona titular de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible o, en su caso, el órgano en quien delegue.

La resolución dictada contiene las obligaciones y compromisos adquiridos por la persona beneficiaria, y se notifica de acuerdo con los artículos 40 a 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se informa que los interesados relacionados en el anexo podrán conocer las resoluciones a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma LABOREO.

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

Igualmente se informa que contra la resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la presente notificación, ante la persona titular de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, o ante el titular de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, de conformidad con el artículo 101.3 y 101.4 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en conexión con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; sin perjuicio de que la persona interesada



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

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

Mérida, 17 de abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.



**ANEXO**

Relación de titulares a los que se comunica la resolución definitiva estimatoria de la ayuda al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.

NIF	NOMBRE
***2228**	DORADO MUÑOZ, JOSE ALEJANDRO
***3758**	VENTAS LOPEZ, JOSE MARIA
***5530**	PÉREZ PORTILLO, PABLO
***5450**	ALBARCA HOYA, MANUEL JESUS
***5464**	GONZALEZ MORIANO, JUAN LUIS
***5602**	GUILLEN ROMERO, LORENZO
***5702**	CAMPOS DE DIEGO, TOMAS
***6829**	ZAZO MARTINEZ, LAURA
***6894**	RANGEL MATA, JAVIER
***6905**	POZO CARO, RAFAEL
***6945**	MENDEZ BERJANO, JOSE MANUEL
***7023**	CORCHERO CORDERO, FELIPE
***7199**	MORENO FLORES, PEDRO
***7276**	SERRANO RODRIGUEZ, PAULA
***7390**	CRUZ LLANO, JOSE MIGUEL
***6418**	RAYO CARDEÑOSA, JUAN ALFONSO
***7032**	FERNANDEZ PEREZ, JUAN LUIS
***7950**	LOZANO BUSTAMANTE, MANUEL
***8112**	VAZQUEZ RODRIGUEZ, SANDRA
***8368**	MONTALVO DURAN CEBALLOS, FATIMA
***8404**	VERDASCO ESPADA, ANTONIO



NIF	NOMBRE
***8504**	MURILLO ALCANTARA, CRISTINA
***8731**	CANSECO ORTIZ, DANIEL
***8788**	MAYA BUENO, ALBERTO FRANCISCO
***8857**	MARTÍN-DOIMEADIOS HIDALGO, AZAHARA MARIA
***9017**	LORENZO NOGALES, AGUSTIN
***9216**	GARCIA GALVAN, MARIA GRACIA
***9338**	GUTIERREZ PEREZ, ALBERTO
***9359**	GONZALEZ CARRASCO, CRISTINA
***9450**	CORTES LIANES, TAMARA
***9509**	RODRIGUEZ NOGALES, PABLO
***9763**	GUERRERO SUAREZ, MIGUEL ANGEL
***1777**	HURTADO MONGE, MARIA DEL CARMEN
***1892**	CANGAS RIOLA, ISMAEL
***2665**	MORENO GARCÍA, SANTIAGO
***5190**	DELGADO CASTELLANO, ALFONSO
***3865**	MELGAREJO ILLANA, VALERIANO
***4055**	VICENTE BARROSO, JOSE ENRIQUE
***8392**	SANDARRUBIA MARTINEZ, LUCIA
***7236**	LLANOS ACEDO, SEILA
***7320**	SOTELINO HURTADO, OSCAR
***7334**	VALENTI VALENTI, CRISTINA
***7543**	MORENO JIMÉNEZ, ISABEL
***7581**	PANCHO LABRADOR, RUBEN
***7587**	GUTIERREZ NEILA, LUIS ALFONSO



NIF	NOMBRE
***7713**	SUAREZ SANCHEZ, JUAN MANUEL
***7784**	BOTE CABALLERO, FERNANDO
***7902**	ALMOHALLA BERNAL, MARIA ISABEL
***8032**	PINTADO LOZANO, FERNANDO
***8211**	MASA MASA, SERGIO
***1308**	CALLE PEREZ, BEATRIZ
***1316**	IGLESIAS MARTIN, LUIS
***7665**	COSTO PEREZ, INMACULADA
***3041**	GARCÍA BERMEJO, JAVIER
***3402**	GONZÁLEZ GÓMEZ, SOFIA
***3477**	CASTILLO CORCHERO, CRISTIAN
***3920**	FELIX MONTERO, JAVIER
***5599**	MUÑOZ CRUZ, GLORIA
***5663**	GONZALEZ SOLIS, MIGUEL
***5763**	VERDEJO VALDEON, RAU
***7657**	VIELSA BLANCO, LUIS ALFONSO
***7812**	PINTADO HIDALGO, FRANCISCO ANTONIO
***7856**	ASENSIO COLIN, ALEJANDRO
***7898**	ZAPATA GARCIA, FRANCISCO
***6877**	MERCHAN MERCHAN, MARIA DEL ALBA
***6879**	RISUEÑO LUIS, ALONSO
***6930**	FRANCO CARRETERO, FRANCISCO
***6966**	BARRERA BARRERA, JUAN FRANCISCO
***7308**	GONZALEZ SANCHEZ, JUAN ANTONIO



NIF	NOMBRE
***9690**	GALIANA SANABRIA, DANIEL
***9100**	ESPUNY RUIZ, VICTORIA
***6524**	AGUILAR MARTIN, ROCIO
***6635**	DOMINGUEZ SIMON, DANIEL
***6646**	MARTIN PANIAGUA, ALEX
***9263**	HUET BREÑA, ALBERTO
***6959**	AVILÉS MARTÍNEZ, JUAN JESÚS
***6015**	GALLARDO GONZALEZ, MARIA DEL PILAR
***6062**	ARAGON POMBERO, MARIA ROSANA
***6528**	RODRIGUEZ CHAMORRO, JOSE ANDRES
***7120**	MORCILLO FRUTOS, INES
***7210**	LOPEZ ROMERO, PEDRO ANTONIO
***7420**	TORRES NAVARRO, ANTONIO
***7514**	RETAMAR SANABRIA, MARIA ISABEL
***7793**	GALLARDO MORILLO, MANUEL
***7837**	LORENZO NOGALES, MARIA
***3520**	DELGADO GAMEZ, AGUSTIN
***3794**	LOPEZ IÑIGUEZ, ALFONSO
***3965**	TORRES BALSERA, SOLEDAD
***8769**	RUIZ CORTES, JORGE
***5180**	DELGADO ASENCIO, CARLOS
***2499**	GONZALEZ GRANADO, ANA
***8886**	VICENTE GALINDO, MARIA ELENA
***3576**	LÓPEZ LÓPEZ, CRISTINA



NIF	NOMBRE
***0376**	BAQUERO SANCHEZ, ROBERTO
***3534**	PÉREZ FERNÁNDEZ, PEDRO
***4273**	GOMEZ MONROY, JUAN MIGUEL
***4305**	DUEÑAS SANCHEZ-AREVALO, IGNACIO
***4473**	SORIA RUIZ, DOMINGO
***4698**	REDONDO VIGARRA, RODRIGO
***5566**	MORENO MARISCAL, VÍCTOR
***5671**	BERROCAL ALMONTE, ALEJANDRO
***5996**	DÍAZ RODRÍGUEZ, ALEJANDRO
***6371**	SOLÍS BORREGUERO, JOSÉ MANUEL
***7220**	CAÑA MORATO, DANIEL
***7275**	SEDA NUÑEZ, BEATRIZ
***7521**	IZQUIERDO BEJARANO, ENRIQUE JACINTO
***7618**	FABIÁN FLORES, MIGUEL
***7651**	GONZÁLEZ LASO, ANTONIO JAVIER
***2065**	IGLESIAS QUIJADA, ALVARO
***2610**	NUÑEZ LLORENTE, MARIO
***3197**	GARCIA RAMOS, MONICA
***3434**	VÁZQUEZ MARTÍN, ROBERTO
***3518**	HERRERUELA DÍAZ, JAVIER
***3904**	MONTERO GIL, DANIEL
***6233**	CRESPO ROMERO, PABLO
***6349**	CARREIRA FUELLA, JESUS
***6453**	BARRENA GUERRERO, ALEJANDRO



NIF	NOMBRE
***6882**	SANCHEZ DIAZ, ROSA MARIA
***6978**	CIDONCHA CABEZA, FERNANDO
***4277**	CRUZ BRAVO, JESÚS
***4412**	GARCIA DUQUE, JESUS
***4495**	CARRERA FERNANDEZ, JOSE FRANCISCO
***2562**	PUERTAS GONZALEZ, DAVID
***5669**	LINARES MARGALLO, ROSA M. ^a
***5778**	RODRIGUEZ MARTINEZ, DAVID
***8017**	GIL PEREZ, MIGUEL
***0179**	BARROSO AGUILAR, ALVARO
***0650**	SANCHEZ DOMINGUEZ, JOSE LUIS
***0902**	CANDON BALLESTEROS, CARLOS
***3285**	TORRESCUSA FLORES, JOSE LUIS
***3897**	RUIZ ARGUETA, JAVIER
***4614**	ALBARRAN HERNANDEZ, MARIA AURELIA
***7030**	MARCH DELGADO, SOCIEDAD LIMITADA
***2926**	AGROMUBEN SL
***8718**	CAVALCLERIGO SL
***0647**	MARQUES ANSELMO, CRISTINA ALEXAN- DRA
***1167**	SILVANOV KRASDEV, DENISLAV
***0901**	CATARINO BENTO, LUCIA MARIA
***9983**	DURANGO QUIROGA, ANDREA ESTEFANIA



ANUNCIO de 20 de abril de 2026 por el que se publica la relación de titulares a las que se comunican los acuerdos de ampliación del plazo de ejecución de las inversiones de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre. (2026080649)

El Decreto 169/2024, de 30 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras y normas de aplicación del régimen de ayudas al establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras y a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores y agricultoras en la Comunidad Autónoma de Extremadura y se realiza la primera convocatoria para ambas ayudas.

El citado decreto en su artículo 24, establece que, para dotar de mayor efectividad a las notificaciones y comunicaciones con las personas solicitantes, se podrán efectuar las mismas mediante publicación de anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.

Una vez analizadas las solicitudes de ampliación del plazo de ejecución de las inversiones presentadas por los beneficiarios de la ayuda, ha recaído Acuerdo de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria sobre esta cuestión. Se informa que los interesados relacionados en el anexo podrán conocer dicha resolución a través de la notificación individual tramitada mediante la plataforma LABOREO

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

Los presentes acuerdos no son susceptibles de recurso administrativo, sin perjuicio del procedente contra las resoluciones que pongan fin a los procedimientos.

Mérida, 20 de abril de 2026. El Jefe de Servicio de Ayudas Estructurales, ANTONIO JESÚS PI PÉREZ.

**ANEXO**

Relación de titulares a las que se comunican los acuerdos de ampliación del plazo de ejecución de las inversiones de la ayuda a las inversiones en modernización y/o mejora de explotaciones agrarias realizadas por jóvenes agricultores, presentadas al amparo del Decreto 169/2024, de 30 de diciembre.

DNI/CIF	NOMBRE
***0636**	JUAN JOSE CANGAS BECERRA
***8831**	MARIA VICTORIA LEAL PESEGUERO
***8989**	MIDASA TCEA
***3801**	PEDRO JESUS MORALES CHAMIZO
***3979**	JUAN MANUEL CASTRO GALLEGO
***3259**	GABRIEL NAVARRO PAREJO
***7640**	ALBERTO RUIZ MUÑOZ
***6965**	MARGARITA TORRADO MORA
***8752**	FERNANDO FERNANDEZ GARCIA
***3726**	NEREA COBOS SANCHEZ
***3215**	FERNANDO AGUSTIN ALONSO GALLEGO
***1497**	SERGIO MARTIN CRUCES
***7514**	ALEXANDER ROMERO VICENTE
***5325**	DANIEL ALVAREZ MARTINEZ
***8963**	ANTONIO MELLADO SANCHEZ
***7414**	CRISTINA PIRIS MORATO
***3331**	TAMARA RODRIGUEZ DIAZ





ANUNCIO de 21 de abril de 2026 por el que se pone a disposición del público la información relativa al procedimiento de solicitud de autorización ambiental unificada del proyecto de explotación porcina, promovido por Francisco Franco Carretero, en el término municipal de Medina de las Torres (Badajoz).
(2026080678)

Para dar cumplimiento al artículo 16, punto 5 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, modificado por el Decreto-ley 3/2021, de 3 de marzo, de medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se comunica al público en general que la solicitud de autorización ambiental unificada (AAU) del proyecto de explotación porcina, promovido por Francisco Franco Carretero en el término municipal de Medina de las Torres (Badajoz), podrá ser examinada, durante 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en la sede electrónica, en las dependencias de la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, avda. Valhondo, s/n., Módulo II, 4.ª planta.

Por otra parte, simultáneamente al período de información pública, la solicitud de AAU será remitida por la Dirección General de Sostenibilidad al correspondiente Ayuntamiento, a fin de solicitarle el informe técnico sobre la adecuación de la instalación analizada a todos aquellos aspectos que sean de su competencia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16, punto 6 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, modificado por el Decreto-ley 3/2021, de 3 de marzo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el artículo 7.1 Decreto 233/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible y se modifica el Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el órgano competente para la resolución de la presente solicitud es la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible.

Esta figura administrativa autoriza y condiciona la ejecución y puesta en funcionamiento de la actividad desde el punto de vista ambiental. Conforme al artículo 14.3 de la Ley 16/2015, la AAU precederá, en su caso, a las demás autorizaciones sectoriales o licencias que sean obligatorias, entre otras, a las autorizaciones sustantivas de las industrias y a las licencias urbanísticas.

Los datos generales del proyecto son:

— Categoría Ley 16/2015:

Categoría 1.2. del anexo II, relativa a "Instalaciones ganaderas, no incluidas en el anexo I, destinadas a la cría de ganado porcino, incluyendo jabalíes, que dispongan de más de 350 emplazamientos o animales autorizados para cerdos de cría y/o 50 emplazamientos o animales para cerdas reproductoras".

— Actividad:

El proyecto consiste en la ampliación de una explotación porcina de cebo intensivo con una capacidad de 1.952 cerdos de cebo.

— Ubicación:

La explotación se ubicará en el polígono 4, parcela 171, del término municipal de Medina de las Torres (Badajoz), con una superficie de 6,73 ha.

— Infraestructuras, instalaciones y equipos principales:

- La explotación dispondrá de dos naves de secuestro de capacidad suficiente.
- Corrales.
- Para el almacenamiento de las aguas de limpieza de las instalaciones, lixiviados del estercolero y aguas de lluvia de los corrales, la explotación dispondrá de su correspondiente balsa de purines.
- Estercolero.
- Dos lazaretos, para la observación de animales enfermos o sospechosos de estarlo.
- Aseos, vestuarios.
- Zona de almacenamiento de cadáveres.
- Depósitos de agua.
- Silos.
- Embarcadero.
- Pediluvios.
- Vado sanitario.
- Cerramiento.



Las personas físicas o jurídicas podrán presentar sus sugerencias y alegaciones, durante el plazo indicado en el párrafo primero de este anuncio, en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 7 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 (oficinas que realicen función de registro de cualesquiera órgano o unidad administrativa de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos públicos vinculados o dependientes, incluidas las Oficinas de Respuesta Personalizada y los Centros de Atención Administrativa, de los órganos de la Administración General del Estado, de los órganos de cualquier otra Administración Autonómica, de las entidades que integran la Administración Local que hayan suscrito el correspondiente Convenio con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura para actuar como registro concertado, a través del Registro Telemático de la Junta de Extremadura, en las oficinas de Correos, de acuerdo con su normativa específica, en las representaciones diplomáticas y oficinas consulares de España en el extranjero, conforme a su normativa o en cualquier otro órgano que indique una norma específica), o en cualquiera de los lugares indicados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dirigidas al Servicio de Prevención, Calidad Ambiental y Cambio Climático de la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible.

Mérida, 21 de abril de 2026. El Director General de Sostenibilidad, GERMÁN PUEBLA OVANDO.

• • •





AYUNTAMIENTO DE ALCONCHEL

ANUNCIO de 17 de abril de 2026 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026. (2026080659)

"Visto que por Acuerdo de Pleno celebrado el día treinta de marzo de dos mil veintitrés, se aprobó junto con el Presupuesto anual, la plantilla de personal de este Ayuntamiento para el año 2023, habiéndose publicado definitivamente en el BOP de Badajoz con fecha de 21 de julio de 2023, anuncio 4159/2023 boletín n.º 139, prorrogado automáticamente al ejercicio económico 2024, 2025 y 2026.

Visto que en la citada plantilla figura vacante y dotada presupuestariamente las dos plazas de Agentes de la Policía Local, encuadrada en el Grupo C1, Escala Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Policía Local; cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Examinada la consulta planteada a la Secretaría General de Interior, Emergencias y Protección Civil de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social, en la que se manifiesta que queda amparado por la normativa aplicable la provisión de las dos plazas de Agente de la Policía Local de Alconchel por movilidad, debiendo desarrollar la misma en la forma y condiciones previstas en la Ley 7/2017, de 1 de agosto, de coordinación de Policías Locales de Extremadura y en el Decreto 64/2022, de 8 de junio, por el que se regulan los sistemas de selección, la provisión de puestos y la movilidad de las Policías Locales de Extremadura, así como el Tribunal Único.

Visto el informe emitido por la Secretaría e Intervención de esta corporación, así como lo dispuesto en los artículos 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Habiéndose negociado los criterios generales de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Alconchel para el ejercicio 2026, por la Mesa de Negociación, en sesión ordinaria celebrada el 17 de abril de 2026.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Intervención, y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

RESUELVO:

Primero. Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2026 siguiente:

**A. Personal funcionario.**

Grupo Clasificación	Clasificación	Denominación	Plazas	Provisión
C1.	Escala Administración Especial; Subescala Servicios Especiales, clase Policía Local.	Agente de Policía Local	2	Movilidad.

Segundo. Publíquese en los diarios oficiales correspondientes, así como en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Tercero. Dese cuentas al Pleno en la siguiente sesión que se celebre”.

Alconchel, 17 de abril de 2026. El Alcalde, ÓSCAR DÍAZ HERNÁNDEZ, La Secretaria Interventora, AGUSTINA SOTO MOGÍO.

• • •



AYUNTAMIENTO DE BOHONAL DE IBOR

ANUNCIO de 20 de abril de 2026 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026. (2026080657)

Por Resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 20 de abril de 2026, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a la plaza que a continuación se reseña para el año 2026.

Personal laboral.

Categoría laboral	Especialidad	N.º Vacantes	Denominación	Plazo solicitud
C2	Cocinero/Cocinera	1	Cocinero/Cocinera del Centro de Día Municipal	20 días

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, 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 de reposición potestativo ante la Alcaldía, 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, ante la Sección de lo Contencioso-administrativo del Tribunal de Instancia de Navalmoral de la Mata o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, 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, reguladora 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.

Bohonal de Ibor, 20 de abril de 2026. El Alcalde-Presidente, CARLOS UTRILLA ARELLANO.

• • •



AYUNTAMIENTO DE LA HABA

ANUNCIO de 17 de abril de 2026 sobre aprobación definitiva de la modificación puntual n.º 1/2023 de las Normas Subsidiarias de planeamiento municipal.
(2026080661)

Por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de La Haba (Badajoz), de fecha 6 de agosto de 2025, se aprobó definitivamente la modificación puntual n.º 1/2023 de las Normas Subsidiarias de planeamiento municipal.

Habiéndose aprobado definitivamente la modificación puntual de las Normas Subsidiarias Municipales que se detalla a continuación, y de conformidad con el artículo 49.4.q) de la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, se publica este Anuncio para su general conocimiento.

Tipo de modificación	Modificación puntual de Normas Subsidiarias Municipales
Ámbito	Ordenación detallada
Instrumento afectado	Normas Subsidiarias de planeamiento municipal
Objeto de la modificación	Consiste en la modificación de varios artículos para adaptarlos a las exigencias básicas en materia de edificación y de alineaciones a la realidad actual: Concretamente: • Los artículos 81, 100, 105, 114, 116 y 117. • Los planos n.º 3 "Usos pormenorizados, equipamiento y catálogo" y plano 5.2 "Alineaciones y rasantes".

La presente modificación ha sido depositada en el Registro Administrativo de Instrumentos de Planeamiento Urbanístico y Ordenación Territorial de Extremadura con fecha 08/04/2026 y número de inscripción BA/014/2026.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso potestativo de reposición ante el Pleno de este Ayuntamiento, 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 bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13



de julio, reguladora 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.

La Haba, 17 de abril de 2026. El Alcalde, JOSÉ GONZÁLEZ CASADO.

• • •



AYUNTAMIENTO DE TALAYUELA

ANUNCIO de 20 de abril de 2026 sobre aprobación inicial de la modificación puntual n.º 52 de las Normas Subsidiarias del planeamiento urbanístico municipal. (2026080658)

El Pleno del Ayuntamiento de Talayuela, en sesión ordinaria, celebrada el 16 de abril de 2026, adopta el Acuerdo de aprobación inicial de la modificación puntual n.º 52 de las Normas Subsidiarias del planeamiento urbanístico municipal, consistente en la realización de una nueva delimitación de la actual UA-17 dividiéndola en dos partes la UA-17A y la UA-17B.

De conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 57 de la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura, se somete a información pública por el plazo de 45 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Durante dicho plazo, el expediente podrá ser consultado en las oficinas municipales, en horario de atención al público, para que cualquier persona interesada pueda examinarlo y presentar las alegaciones que estime oportunas.

Talayuela, 20 de abril de 2026. El Alcalde, ROBERTO BAÑOS MARTÍN.