BOP JAÉN

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Número 90 Viernes, 11 de Mayo de 2018 Pág. 7033

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN)

Resolución de Alcaldía de aprobación de lista de admitidos, composición tribunal y fecha examen respecto de convocatoria procedimiento selectivo de 1 plaza de TAG para Vivienda. BOP-2018-1974

AYUNTAMIENTO DE BAILÉN (JAÉN)

Intervención

Aprobación del Padrón Contributivo de la Tasa por asistencia y estancias en guarderías municipales correspondiente al mes de abril de 2018. BOP-2018-1968

AYUNTAMIENTO DE CANENA (JAÉN)

Expediente de Calificación Ambiental. BOP-2018-1735

AYUNTAMIENTO DE CÁRCHELES (JAÉN)

Exposición pública Padrón cuota alquiler naves, concesiones administrativas y mantenimiento viviendas, de edificios municipales y aviso cobro. Mayo 2018. BOP-2018-1978

Exposición pública, emisión de remesa y puesta al cobro, padrón y recibos tasa Escuela Infantil municipal mayo 2018. BOP-2018-1979

AYUNTAMIENTO DE CASTILLO DE LOCUBÍN (JAÉN)

Aprobado el Padrón de la Tasa de Agua, Basura y Alcantarillado, correspondiente al primer trimestre de 2018. BOP-2018-1961

AYUNTAMIENTO DE GUARROMÁN (JAÉN)

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos núm. 19/2017. BOP-2018-1960

AYUNTAMIENTO DE MANCHA REAL (JAÉN)

Aprobado el padrón de tasas del servicio de Escuela Municipal de Música referente al mes de abril de 2018. BOP-2018-1733

AYUNTAMIENTO DE VILCHES (JAÉN)

Aprobación inicial de la modificación 04 del Presupuesto del ejercicio 2018. BOP-2018-1957

Aprobación inicial de la modificación 05 del Presupuesto del ejercicio 2018. BOP-2018-1958

Aprobación inicial de la modificación 06 del presupuesto del ejercicio 2018. BOP-2018-1959

AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO (JAÉN)

Aprobada la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2018. BOP-2018-1962

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

Servicio de Administración Laboral

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito empresarial para Radio Jaén, S.L. BOP-2018-1973

cve: BOP-2018-90-SUM
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "CORTIJADA DE BÉLMEZ - NACIMIENTO DE PABANA Y TALABARTERO", DE BÉLMEZ DE LA MORALEDA (JAÉN)

Convocatoria Junta General extraordinaria de esta Comunidad de Regantes BOP-2018-1908

COMUNIDAD DE REGANTES "TARTAJA-VALDEMELÓN", DE IBROS (JAÉN)

Convocatoria Asamblea General de esta comunidad de regantes. BOP-2018-1954

COMUNIDAD DE REGANTES SECTOR VI DE ZONAS ALTAS DE VEGAS DEL GUADALQUIVIR, DE SANTO TOMÉ

Convocatoria Asamblea General ordinaria de esta Comunidad de Regantes. BOP-2018-1902

cve: BOP-2018-90-SUM
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN)

2018/1974 *Resolución de Alcaldía de aprobación de lista de admitidos, composición tribunal y fecha examen respecto de convocatoria procedimiento selectivo de 1 plaza de TAG para Vivienda.*

Anuncio

El Sr Alcalde-Presidente, hace saber, que mediante Resolución de Alcaldía de fecha 4 de mayo de 2018, se ha aprobado lo siguiente:

En relación con el procedimiento de selección para cubrir en propiedad una plaza de Técnico/a de Vivienda, personal funcionario, mediante el sistema de concurso oposición libre para el Excmo. Ayuntamiento de Andújar, una vez finalizado el plazo de presentación de instancias, sin que haya habido necesidad de subsanación de las mismas, de conformidad con lo dispuesto en las bases de selección y en uso de las facultades que la Ley me confiere

Resuelvo

Primero.- Aprobar la presente lista definitiva de admitidos y excluidos por DNI:

Cuando aparezca junto al DNI el número “1” significa que el aspirante está admitido.

DNI	Se considera
80.138.200-J	1

Segundo.- El Tribunal Calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

Presidente.

Titular: D. José Luis Fernández Mena.
Suplente: D. Manuel Otero Cantudo.

Secretario.

Titular: D. ª Yolanda Fernández Puertas.
Suplente: D. Juan García Arjona.

Vocal 1.

Titular: Dª. Ana Herrera Cárdenas.
Suplente: D. Lucía Verdejo Delgado.

cve: BOP-2018-1974
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Vocal 2.

Titular: Dª. Francisca Hermosilla Bachiller.
Suplente: Dª. Lorenzo Rueda Peña.

Vocal 3.

Titular: Dª. Dolores de la Torre Rus.
Suplente: Dª. Patricia Ramiro Pérez.

Tercero.- Se convoca a los aspirantes admitidos para la realización del primer ejercicio previsto en las bases de selección el día 21 de mayo de 2018 a las 10:00 horas en el Palacio de los Niños de D. Gome, sito en la c/ Maestras s/n de Andújar.

Cuarto.- Que se publique en el Boletín de la Provincia, Tablón de Anuncios y Página Web de este Excmo. Ayuntamiento.

Quinto.- Que de la presente se dé traslado a todas las personas designadas para formar parte del Tribunal Calificador.

Andújar, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO HUERTAS DELGADO.

cve: BOP-2018-1974
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BAILÉN (JAÉN)
INTERVENCIÓN

2018/1968 *Aprobación del Padrón Contributivo de la Tasa por asistencia y estancias en guarderías municipales correspondiente al mes de abril de 2018.*

Anuncio

Don Luis Mariano Camacho Núñez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Bailén.

Hace saber:

Que por Resolución de la Alcaldía de fecha 7 de mayo de 2018 ha sido aprobado el padrón contributivo correspondiente a la tasa por asistencias y estancias en guarderías municipales correspondiente al mes de Abril de 2018.

Dicho padrón se encuentra expuesto al público en el Departamento de Recaudación del Área de Tesorería Municipal, sito en Plaza de la Constitución, 1, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas por un plazo de un mes a partir del siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, a los efectos de reclamaciones por las personas interesadas.

Contra dichos recibos se podrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública del padrón, de acuerdo con los dispuesto en el artículo 14.2 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que estimen procedente.

De conformidad con lo establecido en el art. 102.3 de la Ley General Tributaria, el presente Edicto, tendrá carácter de notificación colectiva de los recibos comprendidos en el referido Padrón, entendiéndose realizadas las notificaciones el día que termine la exposición pública del mismo.

El plazo de ingreso en periodo voluntario será de 2 meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Transcurrido el plazo de cobro en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y devengarán el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, lo que se indica a tenor de lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación.

Los recibos se podrán abonar en la cuenta restringida que el Ayuntamiento de Bailén mantiene abierta en CAJASUR núm. ES06-0237-4863-2091-5374-2736, en horario bancario y en la OFICINA DE ATENCIÓN A LA CIUDADANIA de este Ayuntamiento, los días laborables de 9 a 14 horas.

cve: BOP-2018-1968
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los recibos cuyos titulares tengan realizada la domiciliación bancaria se cargarán directamente en la cuenta corriente o de ahorro designada por cada contribuyente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Bailén, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde, LUIS MARIANO CAMACHO NÚÑEZ.

cve: BOP-2018-1968
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CANENA (JAÉN)

2018/1735 *Expediente de Calificación Ambiental.*

Edicto

Don José Carlos Serrano Ruiz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Canena, Jaén.

Hace saber:

Que en este Ayuntamiento y a solicitud de Don Pedro Arcos García, con DNI número 26485048L, se tramita con el nº 2018/LDR_01/000001, expediente de Calificación Ambiental mediante declaración responsable, para llevar a cabo la apertura, puesta en funcionamiento y ejercicio de la actividad consistente en "Frutería-Pescadería", en establecimiento situado en la c/ Miguel de Cervantes, nº 7, de este término municipal.

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Decreto 297/1995 de 19 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de Calificación Ambiental en desarrollo de la Ley 7/2007 del Parlamento de Andalucía de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental , al objeto de que las personas interesadas puedan examinar el expediente, de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento y presentar las alegaciones y/o reclamaciones que estimen por convenientes dentro del plazo de los veinte días contados desde el siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Canena, a 23 de Abril de 2018.- El Alcalde-Presidente, JOSÉ CARLOS SERRANO RUÍZ.

cve: BOP-2018-1735
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CÁRCHELES (JAÉN)

2018/1978 *Exposición pública Padrón cuota alquiler naves, concesiones administrativas y mantenimiento viviendas, de edificios municipales y aviso cobro. Mayo 2018.*

Edicto

Don Enrique Puñal Rueda, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cárcheles (Jaén).

Hace saber:

Que elaborado el Padrón por el concepto de "Cuota mantenimiento/alquiler/cesión de viviendas y dependencias municipales", correspondiente al mes de mayo 2018, se somete a información pública durante un mes, a partir del día siguiente a la fecha de inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, pudiendo los interesados examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportuno ante esta Alcaldía.

Contra este Padrón, los interesados podrán interponer, ante el Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del Padrón, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 14.2 del R.D. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, sin prejuicio de poder ejercitar cualquier otro que estimen procedentes.

De conformidad con lo establecido en el Art. 102.3 de la Ley General Tributaria, el presente edicto, tendrá carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en el referenciado Padrón, entendiéndose realizadas las notificaciones el día que termine la exposición pública de los mismos.

El plazo de ingreso en periodo voluntario será desde el 07 mayo 2018 al 06 julio 2018 o día hábil siguiente. Transcurrido el plazo de cobro en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y, devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Los contribuyentes que no tengan domiciliados sus recibos, podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias en la Recaudación Municipal, desde las 10 a las 13 horas durante dicho plazo. Quienes tengan sus recibos domiciliados, los mismos serán cargados en sus respectivas domiciliaciones bancarias. Asimismo se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación de pago a través de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorros.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cárcheles, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde-Presidente, ENRIQUE PUÑAL RUEDA.

cve: BOP-2018-1978
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CÁRCHELES (JAÉN)

2018/1979 *Exposición pública, emisión de remesa y puesta al cobro, padrón y recibos tasa Escuela Infantil municipal mayo 2018.*

Edicto

Don Enrique Puñal Rueda, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cárcheles (Jaén).

Hace saber:

Que de acuerdo con la Ordenanza Municipal de los correspondientes servicios y, elaborados los Padrones y recibos por los conceptos de Tasa Escuela Infantil Municipal, mayo 2018, se someten a información pública durante un mes, se emiten remesas y se ponen al cobro, a partir del día siguiente a la fecha de inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, pudiendo los interesados examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportuno ante esta Alcaldía.

Contra este Padrón, los interesados podrán interponer, ante el Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del Padrón, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 14.2 del R.D. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, sin prejuicio de poder ejercitar cualquier otro que estimen procedentes.

De conformidad con lo establecido en el Art. 102.3 de la Ley General Tributaria, el presente edicto, tendrá carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en el referenciado Padrón, entendiéndose realizadas las notificaciones el día que termine la exposición pública de los mismos.

El plazo de ingreso en periodo voluntario queda fijado en dos meses (periodo desde el 07 de mayo 2018 hasta el 06 de julio de 2018, ambos inclusive. Transcurrido el plazo de cobro en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y, devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Los contribuyentes que no tengan domiciliados sus recibos, podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias en la Recaudación Municipal, desde las 10 a las 13 horas durante dicho plazo.

Quienes tengan sus recibos domiciliados, los mismos serán cargados en sus respectivas domiciliaciones bancarias. Asimismo se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación de pago a través de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorros.

cve: BOP-2018-1979
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cárcheles, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde-Presidente, ENRIQUE PUÑAL RUEDA.

cve: BOP-2018-1979
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CASTILLO DE LOCUBÍN (JAÉN)

2018/1961 *Aprobado el Padrón de la Tasa de Agua, Basura y Alcantarillado, correspondiente al primer trimestre de 2018.*

Anuncio

Don Cristóbal Rodríguez Gallardo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castillo de Locubín, (Jaén). Anuncio de puesta al cobro del 4º trimestre de 2017 de la Tasa de Agua, Basura, alcantarillado.

Hace saber:

Que por Decreto Alcaldía núm. 154/2018, de 7 de mayo, el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castillo de Locubín, ha aprobado el padrón correspondiente a la Tasa por Suministro de Agua, Recogida Domiciliaria de Basura y Alcantarillado, del municipio de Castillo de Locubín, correspondiente al 1º trimestre del año 2018.

Estos padrones se hacen públicos para que, en el plazo de 15 días a contar a partir del día siguiente a la fecha de publicación de este Edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, puedan ser examinado en la oficina de urbanismo del Ayuntamiento, pudiendo los interesados interponer, ante el Sr. Alcalde-Presidente, o concejal en quien delegue, recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de 1 mes a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del Padrón, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 14.2 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que estimen procedente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 102.3 de la ley General Tributaria, el presente Edicto tendrá carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en el referenciado padrón, entendiéndose realizadas las notificaciones el día siguiente que termine la exposición pública de los mismos.

El cobro de los recibos se efectuará en un período de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente Edicto. En caso que el último día sea inhábil, se extenderá dicho período hasta el inmediato hábil posterior. Los recibos domiciliados se cargarán en las cuentas designadas por los interesados en los 5 días posteriores a la finalización de la exposición pública del Padrón. Transcurrido el plazo de pago, las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio y devengarán el correspondiente recargo, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

cve: BOP-2018-1961
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los recibos se abonarán, mediante domiciliación bancaria, en entidad bancaria colaboradora, o mediante dinero de curso legal en cualquiera de las cuentas que tiene este Ayuntamiento en esta localidad.

Castillo de Locubín, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde, CRISTÓBAL RODRÍGUEZ GALLARDO.

cve: BOP-2018-1961
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE GUARROMÁN (JAÉN)

2018/1960 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos núm. 19/2017.*

Edicto

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Guarromán, adoptado en fecha veintinueve de diciembre de 2017, del expediente núm. 19/2017, de transferencia de créditos entre partidas de distinto grupo de función que no afectan a gastos de personal, el cual se hace público con el siguiente detalle:

ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Euros
Funcional	Económica		
931	227.06.01	Servicio Técnico Informático	735,79
920	226.03	Publicaciones en Diarios Oficiales	503,63
920	226.04	Jurídicos y contenciosos	2.129,00
920	225.00	Aranceles notariales y derechos registro y sociedad autores	1.486,79
920	221.00	Energía eléctrica. Administración General (casa consistorial-casa cultura)	1.518,04
342	212.00	Conservación y mantenimiento. Instalaciones deportivas	366,00
342	221.00	Energía Eléctrica Instalaciones deportivas	3.893,92
323	221.00	Energía Eléctrica Centros Escolares	509,28
337	221.00	Energía Eléctrica Hogar del Jubilado	571,48
422	221.00	Energía Eléctrica Polígonos Industriales	667,56
		TOTAL GASTOS	**12.381,49**

BAJAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Euros
Funcional	Económica		
231	226.99	Otros gastos diversos. Mantenimiento prestación servicios sociales	310,57
414	227.06.03	Estudio expediente de concesión de aguas públicas para riego de invernaderos	1.035,83
459	227.06	Estudios y Trabajos Técnicos. Adaptación NN.SS	4.840,00
452	209.00	Canon Confederación Guadalquivir	3.870,53
414	212.01	Conservación y mantenimiento Dehesa Boyal	2.121,26

cve: BOP-2018-1960
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Aplicación		Descripción	Euros
Funcional	Económica		
912	230.00	Dietas miembros de los Órganos de Gobierno	203,30
		TOTAL GASTOS	**12.381,49**

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso - administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Guarromán, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde, Alberto Rubio Mostacero.

cve: BOP-2018-1960
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MANCHA REAL (JAÉN)

2018/1733 *Aprobado el padrón de tasas del servicio de Escuela Municipal de Música referente al mes de abril de 2018.*

Edicto

Doña María del Mar Dávila Jiménez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Mancha Real (Jaén).

Hace saber:

Que por esta Alcaldía se ha dictado la resolución que aprueba el siguiente padrón:

FECHA RESOLUCIÓN	CONCEPTO TRIBUTARIO	PERIODO	IMPORTE
20/04/2018	TASAS SERVICIO ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA	ABRIL 2018	2.960,70 €

El periodo voluntario de cobro será de dos meses contados a partir de la fecha de publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia. El cobro se realizará en las dependencias del Servicio de Recaudación Tributaria de este Ayuntamiento, en horario de oficina de lunes a viernes de 7,45 a 15,15 horas.

Los padrones se encuentran en el Negociado de Tesorería de este Ayuntamiento por plazo de un mes, durante el cual los interesados podrán examinarlo.

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

De conformidad con el Art. 102.3) de la Ley General Tributaria, el presente Edicto tendrá carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en los citados padrones.

Los recibos cuyos titulares tengan realizada domiciliación bancaria se cargarán directamente en la cuenta corriente o de ahorro designada por el contribuyente.

Contra el mismo, los interesados podrán interponer Recurso de Reposición en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período de exposición pública, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 14.2) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, como previo al Contencioso-Administrativo.

Mancha Real, a 23 de Abril de 2018.- La Alcaldesa-Presidenta, MARÍA DEL MAR DÁVILA JIMÉNEZ.

cve: BOP-2018-1733
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILCHES (JAÉN)

2018/1957 *Aprobación inicial de la modificación 04 del Presupuesto del ejercicio 2018.*

Anuncio

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2018, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos núm. 04/2018 del Presupuesto en vigor, bajo la modalidad de suplemento de créditos y crédito extraordinario financiado con cargo a la nueva operación de endeudamiento y a la transferencia de créditos entre partidas del mismo área de gasto, como se indica a continuación:

AUMENTO EN PARTIDAS DE GASTOS

ORG.	PROG. GASTO	ECONÓMICA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
2	0110	913.05.00	Amortización Préstamo Refinanciación 2010	1.184.582,15
2	0110	913.09.00	Amortización Préstamo Refinanciación 2018	72.279,82
2	0110	310.10.00	Intereses del préstamo de refinanciación 2018	7.931,70
			TOTAL	**1.264.793,67**

Esta modificación se financia con cargo a la nueva operación de crédito concertada y a la minoración de créditos disponibles de la operación de endeudamiento que se amortiza:

AUMENTO PARTIDAS DE INGRESOS

ECONÓMICA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
913.00.00	Préstamo para refinanciación de operación preexistente	1.254.785,69
	TOTAL	**1.254.785,69**

MINORACIÓN EN PARTIDAS DE GASTOS

ORG.	PROG. GASTO	ECONÓMICA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
2	0110	310.06.00	Intereses del préstamo de refinanciación 2010	10.007,98
			TOTAL	**10.007,98**

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, desarrollado por Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que son los siguientes:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

cve: BOP-2018-1957
Verificable en https://bop.dipujaen.es

b) La inexistencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Vilches, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde, BARTOLOMÉ GUIJO TORRICO.

cve: BOP-2018-1957
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILCHES (JAÉN)

2018/1958 *Aprobación inicial de la modificación 05 del Presupuesto del ejercicio 2018.*

Anuncio

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2018, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Aprobado inicialmente el expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de abril de 2018, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Vilches, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde, BARTOLOMÉ GUIJO TORRICO.

cve: BOP-2018-1958
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILCHES (JAÉN)

2018/1959 *Aprobación inicial de la modificación 06 del presupuesto del ejercicio 2018.*

Anuncio

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2018, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 06/2018 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Crédito extraordinario para la aplicación del superávit presupuestario con cargo a Aplicación del superávit presupuestario, cuyo detalle es el siguiente:

Los importes aplicados a los diferentes destinos en base al Informe de Intervención son:

Financiar inversiones siempre que a lo largo de la vida útil de la inversión ésta sea financieramente sostenible, por la cantidad de 220.000,00 €.

El resumen de las aplicaciones presupuestarias a las que se destinará el superávit presupuestario según lo establecido en el apartado anterior será el siguiente:

Altas en Aplicaciones de Gastos

ORG.	PROG. GASTO	ECONÓMICA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
8	2310	622.00.01	Ampliación de Residencia para la Tercera Edad	220.000,00
			TOTAL	**220.000,00**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Vilches, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde, BARTOLOMÉ GUIJO TORRICO.

cve: BOP-2018-1959
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO (JAÉN)

2018/1962 *Aprobada la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2018.*

Anuncio

La Junta de Gobierno Local, Órgano competente por delegación expresa de la Alcaldía, en sesión celebrada el día 31 de enero de 2018, aprobó la Oferta de Empleo Público para el año 2018, correspondiente a varias plazas, publicándose la misma en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén núm. 27, de 7 de febrero de 2018:

Posteriormente, la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 4 de mayo de 2018, aprobó la Ampliación de la Oferta de Empleo Público para el año 2018, correspondiente a la plaza que a continuación se reseña:

PERSONAL LABORAL:

• **Grupo C1.** Titulación: Bachiller Superior, F.P. II o equivalente. Denominación del Puesto: Encargado General de Obras. Número de Vacantes: Una.

Ante ello, y en cumplimiento del Art. 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, y el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, la Oferta de Empleo Público aprobada para el año 2018 comprende las plazas que a continuación se reseñan:

PERSONAL FUNCIONARIO:

• Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Grupo C, Subgrupo C1, Número de Vacantes: Una. Denominación: Operador Informático Contable (Administrativo).

• Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2. Número de Vacantes. Dos. Denominación: Auxiliar Administrativo.

• Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de Policía Local, Grupo C, Subgrupo C1, Número de Vacantes: Dos.

PERSONAL LABORAL:

• **Grupo C1.** Denominación del Puesto: Técnico Salud e Higiene. Número de Vacantes: Una.

• **Grupo C1.** Titulación: Bachiller Superior, F.P. II o equivalente. Denominación del Puesto: Encargado General de Obras. Número de Vacantes: Una.

cve: BOP-2018-1962
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Se hace constar que las plazas figuran vacantes, están dotadas presupuestariamente y su cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villacarrillo, a 07 de Mayo de 2018.- El Alcalde, FRANCISCO MIRALLES JIMÉNEZ.

cve: BOP-2018-1962
Verificable en https://bop.dipujaen.es

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2018/1973 *Convenio Colectivo de trabajo de ámbito empresarial para Radio Jaén, S.L.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Código Convenio: 23000532011985

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para Radio Jaén, S.L., recibido en esta Delegación Territorial en fecha 26 de abril de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de noviembre de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio,

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 04 de mayo de 2018.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

María de la Paz del Moral Milla

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ACTA FINAL COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO RADIO JAÉN, S.L.

En Jaén, siendo las 09:30 horas del 19 de abril de 2018, en el centro de trabajo de Radio Jaén S.L., sito en C/ Obispo Aguilar, 1, se reúnen

Por la parte empresarial:

- D. Manuel Palomo Montoro
- D. José Manuel Gómez Lendínez

Por la parte social, FeSMC-UGT Jaén:

- Dª. Bernarda Eva Ruíz Marín
- Dª. Elvira Ramírez Peinado
- D. Diego Galindo Saeta
- D. Pedro Garrido Quesada

La Comisión Negociadora da por concluida a todos los efectos la negociación del Convenio Colectivo con acuerdo, y procede por unanimidad a la ratificación íntegra del redactado definitivo que se acompaña como Anexo I.

Finalizada la reunión a las 12:00 horas, se redacta el acta correspondiente y se firma en conformidad por todos/as los/as asistentes.

Principio General

El presente Convenio Colectivo, se suscribe entre los Representantes de los Trabajadores y por la Representación Empresarial de Radio Jaén S.L., en el marco del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, jornadas, remuneraciones, derechos/deberes y condiciones de trabajo.

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de igualdad y de no discriminación a ningún trabajador/a por razón de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contemple en este Convenio.

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Este Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores/as de Radio Jaén S.L.

Artículo 2.- Vigencia

El Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, comenzando desde el 1 de mayo de 2018 hasta el 30 de abril de 2020. Salvo que algunas de las partes se manifiesten en contrario, se acuerda prorrogarlo por un año más hasta el 30 de abril de 2021.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que dicho convenio, se considerara nulo en el supuesto de que, en virtud de procedimiento judicial, administrativo, o de otra naturaleza, se dejase sin efecto algún pacto considerado como fundamental, a juicio de las partes.

Artículo 4.- Denuncia del convenio

Para la denuncia de este Convenio, ambas partes acuerdan proceder a su denuncia con un mes de antelación a su finalización, mediante escrito dirigido a los firmantes del mismo y se estará a lo recogido en el art. 89 del TR Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo

Se estará a lo recogido en el art. 91 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6.- Organización de los Servicios. Dirección de la actividad laboral.

La organización y dirección técnica, práctica, y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de los distintos grupos profesionales deberá ser comunicado, previamente a su introducción, a los Representantes de los Trabajadores. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por las citadas modificaciones, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores afectados la formación necesaria para su adecuación a las nuevas tecnologías.

El personal, cualquiera que sea la categoría, sección, o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y prestar los servicios que le sean encomendados, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, por la Dirección de la entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a trabajos de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia entidad o autoridades competentes.

Capítulo III. Régimen de Personal

Artículo 7.- Disposiciones generales.

1. La política de personal de Radio Jaén S.L., se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados/as, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y a la evolución del medio.

2. La Empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales, de carácter general y particular.

3. Las clasificaciones funcionales del personal y definiciones de categoría, dentro del mismo grupo profesional, consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y la estructura de cada centro de trabajo no lo requieren.

Siempre que un empleado/a estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada, o su situación según la permanencia no corresponda a la función que efectivamente realiza, podrá trasladarlo para su conocimiento y estudio ante la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este convenio, así como su reclamación ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

profesional.

Artículo 8.- Ingresos.

La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Recursos internos, mediante una adecuada política de promoción, ascensos, y traslados pactados del personal de Radio Jaén S.L.

b) Corresponde a Radio Jaén S.L., con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan producirse mediante contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

Artículo 9.- Contratación.

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, este se concertará por tiempo indefinido, o por duración determinada. En este último caso, la modalidad del contrato será aquella que, a juicio de la Dirección de la Empresa, resulte más adecuada a las necesidades a cubrir y entre ellas expresamente las siguientes:

Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas.- Esta modalidad de contratación se regula por lo dispuesto en el artículo 11.1 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, esta modalidad será la adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso en los grupos profesionales de Técnicos, Redactores y Administrativos.

Contrato para la formación y el aprendizaje.-Esta modalidad de contratación se encuentra regulada en el artículo 11.2 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, esta modalidad de contratación será la adecuada para la formación de Locutores de nuevo ingreso que no puedan ser contratados bajo la modalidad de prácticas.

La retribución de los trabajadores contratados al amparo de las citadas modalidades será la que se determina en el anexo I del presente Convenio colectivo, y se abonará de modo proporcional a la jornada de trabajo contratada.

Contratos de duración determinada:

Contrato por programa.- Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15.1.a 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, se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de la

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

temporada radiofónica, de acuerdo con los siguientes requisitos:

Cada temporada radiofónica la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa radiofónico determinado.

La vigencia de los mencionados contratos se prolongará durante toda la temporada radiofónica, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato con la indemnización que legalmente corresponda.

La temporada radiofónica se establece a estos efectos en dos periodos:

Del 1 de septiembre al 30 de junio.
Del 1 de julio al 31 de agosto.

Los citados períodos de tiempo podrán reajustarse en función de las características de la programación local de cada centro de trabajo.

La contratación temporal por programa, con las características antes descritas, tendrá sustantividad propia a los efectos prevenidos en el artículo 15.1.a del TRET respecto a los contratos por obra o servicio determinado.

Artículo 10.- Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

Para el supuesto de contratos temporales de duración determinada del art. 15 del TRET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

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

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho periodo de tiempo a efectos de antigüedad del trabajador/a en la Empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11.- Clasificación profesional.

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos, escalas y niveles salariales que a continuación se determinan:

GRUPOS:	
I.-	Técnica
II.-	Programación
III.-	Emisiones y realización
IV.-	Administración
V.-	Complementario general
VI.-	Comercial y Marketing
VII.-	Informática
VIII.	Profesionales de oficio
IX.-	Subalternos

CATEGORÍA	ESCALA
Grupo I.- Técnica	
Ingeniero Superior de Telecomunicaciones	E
Ingeniero Técnico y Jefe Técnico	D
Encargado Técnico Superior	C
Encargado Técnico	B
Grupo II.- Programación	
Técnico Superior y Continuidad	D
Jefe de Programación	E
Redactor Jefe	D
Redactor Superior	C
Redactor	B
Ayudante de Programación	A
Grupo III.- Emisiones y Realización	
Jefe de Emisiones	E
Realizador	D
Encargado de Continuidad	D
Técnico Superior de Control y Sonido	D
Encargado de Archivos Sonoros	B
Técnico de Sonido	B
Locutor Superior	D
Locutor	B
Grupo IV.- Administración	

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Jefe Administrativo de primera	E
Jefe Administrativo de segunda	D
Oficial Administrativo de primera	D
Oficial Administrativo de segunda	B
Auxiliar	A
Jefe de Negociado	C
Grupo V.- Complementario General	
Titulado Superior	E
Titulado Grado Medio	D
Grupo VI.- Comercial y Marketing	
Jefe de Comercial y Marketing	E
Técnico Jefe de Comercial y Marketing	D
Técnico Superior de Comercial y Marketing	C
Técnico de Comercial y Marketing	B
Grupo VII.- Informática	
Jefe de Servicios Informáticos	E
Analista de Sistemas	D
Programador de Ordenadores	C
Operador de Ordenadores	B
Grupo VIII.- Profesionales de Oficio	
Encargado	C
Oficial	B
Ayudante	A
Grupo IX.- Subalternos	
Conserje	B
Ordenanza	A
Vigilante	A
Personal de Limpieza	A

Las definiciones de los grupos y categorías profesionales se determinan en el anexo II del presente Convenio, formando parte integrante del mismo a todos los efectos.

Artículo 12- Adaptación del personal con capacidad disminuida adquirida.

Los empleados/as que por deficiencias físicas, ó psíquicas, derivadas de accidente o enfermedad que no dé lugar al reconocimiento de cualquiera de los grados de invalidez determinados en la legislación aplicable al efecto no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrán ser destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida adquirida mientras esta persista, conservando en cualquier caso el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce este Convenio.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 13.- Permutas.

El personal de Radio Jaén S.L., perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, podrá solicitar permuta, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

La permuta no dará derecho a indemnización alguna.

Artículo 14.- Comisiones de Servicio.

Todo el personal de Radio Jaén S.L. que, por necesidades del servicio, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquella en que radique el centro de trabajo al que está adscrito, tendrá derecho a percibir, además de los gastos de viaje, las siguientes cantidades en concepto de compensación por los gastos de alojamiento y manutención:

• Desplazamientos en el territorio nacional: Si el desplazamiento exige pernoctar en la localidad donde el interesado/a ha sido desplazado/a, correrán a cargo de la Empresa los gastos de hospedaje y desayuno.

Asimismo y en compensación por gastos de manutención le será abonada la cantidad de 53,34 € diarios. Esta misma cantidad será hecha efectiva si el desplazamiento es superior a doce horas.

Cuando el desplazamiento sea inferior a doce horas se abonará la cantidad de 26,67 € diarios, en el concepto compensatorio antes citado.

• Utilización de vehículo propio: Los viajes realizados utilizando el vehículo propiedad del desplazado/a deberán ser previamente autorizados por el Director de Área o de Emisora, abonándose, en este caso, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

• Régimen económico: El régimen de compensación de gastos aquí previsto tendrá la consideración de mínimo, reservándose la Dirección de la Empresa la facultad de sustituirlo por el de gastos pagados cuando, a su juicio, así lo aconsejen las características del desplazamiento.

Todas las cantidades antes mencionadas son de naturaleza compensatoria y, en consecuencia, no tendrán la consideración legal de salario.

Artículo 15.- Ceses.

Los trabajadores/as que causen baja en Radio Jaén S.L., deberán comunicarlo con una antelación de quince días.

La falta de comunicación supondrá, para el trabajador/a, el descuento de un día de haber por cada uno que le falte en la citada comunicación.

En el momento de la liquidación, el trabajador/a deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la Empresa, el carné profesional y la tarjeta de control que le haya sido

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

entregada por la Sociedad. En caso de pérdida, o no devolución, la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación el correspondiente importe de estos utensilios.

Capítulo IV. Promoción Profesional

Artículo 16.- Sistema de promoción profesional.

El derecho a la promoción profesional en el trabajo tendrá como principio básico la igualdad entre todos los empleados/as sin que quepan desigualdades por razón de sexo, edad u otras circunstancias personales como la maternidad, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Anualmente, la dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores para valorar mediante un sistema de asignación de puntos la formación, y meritos de cada uno de los trabajadores de la empresa.

Antigüedad:

Todo el personal disfrutará además de su sueldo, de aumentos periódicos por año de servicio como premio a la vinculación a la empresa, y se regulará por las siguientes normas:

1. Los aumentos consistirán en cinco bienios del 5% cada uno y quinquenios sucesivos al 10%, calculados sobre las remuneraciones base, señaladas en este convenio.

2. Los bienios y quinquenios se estimaran como salario a todos los efectos.

3. Se computará la antigüedad en razón a los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, así mismo se estimaran los servicios prestados en servicio de prueba y por el personal de prueba que pase a ocupar plaza de plantilla.

4. Los trabajadores que asciendan de categoría, percibirán los bienios y quinquenios, calculados en su totalidad sobre los sueldos base de la nueva categoría que ocupe.

5. Los bienios o quinquenios cuyos devengos correspondieran a su aplicación dentro del primer o segundo semestre de cada año, se aplicaran y devengaran anticipadamente a partir del 1 de enero y 1 de julio de cada año, respectivamente.

6. El porcentaje correspondiente a la antigüedad no superará en ningún caso el 60%

7. En caso de que un empleado/a cese por sanción, por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente regrese a la misma empresa, el cómputo de la antigüedad se devengará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad adquiridos.

Artículo 17.- Tribunal.

Siempre que sea necesaria la constitución de un Tribunal, de él formarán parte dos personas por la Dirección de la empresa y dos empleados/as de la Emisora de igual o superior categoría de las personas a examinar, designados por el Delegado de Personal,

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

presidido por un representante de la empresa con voto de calidad.

Artículo 18.- Política de Formación.

La Dirección de la Empresa, por iniciativa propia o a propuesta de la representación de los trabajadores desarrollará anualmente planes de formación dirigidos a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas serán elaboradas y organizadas por la Dirección de la Empresa, determinándose en cada caso los departamentos, áreas de actividad, productos, etc. a los que vayan dirigidos y las personas que deben asistir a los mismos.

2.- La representación de los trabajadores, en representación de todos los empleados de Radio Jaén S.L., participará activamente en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones formativas, para ello se crea una comisión paritaria integrada por el mismo número de representantes designados por los trabajadores, que tendrá atribuidas todas las competencias en esta materia.

3.- Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes de formación continua de ámbito estatal, autonómico o local se regularán por las condiciones específicas que se determinen en dichos planes.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en vigor a la firma de este convenio, y cualesquiera nuevos y futuras actualizaciones.

4.- En todo caso, y a los efectos prevenidos en el sistema de promoción profesional pactado en el presente Convenio, en la convocatoria de cada acción formativa se determinará la valoración que se asigna a los empleados que participen y superen con éxito dichas acciones formativas.

Así mismo en la mencionada convocatoria se determinará el régimen de asistencia a las citadas acciones formativas, cuando sea necesario realizar viajes o desplazamientos. El acceso será gratuito en todo caso y voluntario cuando dichas acciones se desarrollen fuera del horario normal de trabajo. Solo por razones justificadas podrá abandonarse el curso de formación una vez iniciado.

Capitulo V. Jornada Laboral, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artículo 19.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 35 horas semanales.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que ningún día el trabajador realice más de ocho horas de trabajo. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los horarios y turnos de trabajo del personal se establecerán, atendiendo en cada caso a las necesidades del servicio de los puestos de trabajo, fijando en cada centro un calendario laboral anual que no podrá sufrir variaciones, para el personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales.

En caso de que un trabajador/a tenga asignada la jornada partida, en ningún caso se podrá dividir en más de dos partes, salvo acuerdo con el trabajador/a.

Artículo 20.- Descanso semanal.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un periodo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como norma general comprenderá el día completo del sábado y del domingo.

No obstante, todo el personal adscrito a cualquiera de los grupos profesionales establecidos en el artículo 11, incluso, por turnos, el personal administrativo indispensable para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedarán exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos.

El descanso compensatorio equivalente, se disfrutará la semana siguiente a aquella en que se hubiera trabajado el domingo o festivo. Debiendo transcurrir, al menos, treinta y seis horas de descanso ininterrumpido desde la finalización de la jornada de trabajo y el inicio de la siguiente.

Así mismo, todo el personal afectado por el presente Convenio que, por necesidades del servicio y turnos establecidos, trabaje los domingos sin retribución especial, dispondrá de un día libre adicional por cada siete domingos trabajados, con un máximo de cinco días al año que se disfrutarán consecutivamente, atendiendo a las necesidades del servicio y previo acuerdo con el jefe inmediato del interesado.

Complemento por trabajo en festivos excepcionales

Todos los trabajadores/as que por necesidades del servicio tengan que realizar su actividad profesional en días de fiesta Nacional, Autonómica o local, percibirán una gratificación de dos días de descanso, por día de fiesta trabajado, que se descansaran en las dos semanas próximas, y salvo excepciones, antes de final del año correspondiente, no pudiendo acumular en ningún caso más de 4 días seguidos. Los días no descansados en el periodo no podrán ser recuperados en el siguiente año.

Artículo 21.- Vacaciones.

Todo el personal, incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales laborables ininterrumpidos, que será proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

Como norma general, el periodo de vacaciones se disfrutará entre el día 1 de junio y el día 31 de agosto de cada año.

Las vacaciones anuales podrán fraccionarse previa solicitud razonada del interesado, y aceptación por la Dirección de la Empresa o sus representantes.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

No obstante, por las especiales características de la actividad que hace necesaria la cobertura de los servicios todos los meses del año, el personal que por las necesidades del mencionado servicio no pueda disfrutar sus vacaciones en todo, o en parte, del citado periodo de tiempo, percibirá en concepto de compensación la cantidad de 600,84 € cuando la totalidad del periodo vacacional no coincida con las citadas fechas y la parte proporcional cuando solo sea una parte la que haya que disfrutar fuera de los meses de verano.

Sin embargo, cuando por conveniencia del interesado, previo acuerdo con su jefe inmediato, las vacaciones anuales no coincidan en todo, o en parte, con las reiteradas fechas, esta circunstancia no dará derecho a percibir compensación alguna.

No se podrá descontar del periodo anual de vacaciones cualquier permiso que por la empresa pudiera haberse concedido, así como el tiempo en que el trabajador haya podido estar de baja en el servicio activo por enfermedad o accidente.

La fecha del disfrute de las vacaciones anuales se determinará por cada Área, Servicio, ó Emisora, con dos meses de antelación al inicio del periodo de vacaciones anuales.

Para la elección por parte de los empleados del periodo de vacaciones se seguirá en cada servicio, o dependencia, un riguroso orden de antigüedad, y en el caso de igualdad de aquella, tendrá preferencia el de mayor edad. Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares. Los que tengan familiares que trabajen en la misma o distinta actividad para que se haga posible el disfrute simultáneo de las vacaciones. En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio.

Artículo 22.- Licencias por Asuntos Propios.

En las licencias por asuntos propios sin derecho al abono de retribución alguna se tendrá en cuenta que:

Habrá de ser solicitada por escrito y por conducto del Jefe inmediato, quien la cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio.

Para tener derecho a esta clase de licencias, el empleado deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba.

No se podrá disfrutar más de una licencia de esta clase en el curso de cada año natural.

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al interesado en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado.

Se concederá o denegará dentro de los diez días siguientes a la presentación de la solicitud.

El tiempo de licencias por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración del permiso exceda de un mes.

Solamente en caso excepcional, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente al período anual de vacaciones. Los Comités y Delegados de Personal serán informados de las concesiones o denegaciones en las licencias por asuntos propios.

Artículo 23.- Permisos Retribuidos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos, contando desde el primer día laborable y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho.

b) Cinco días en caso de nacimiento de un hijo.

c) Cinco días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

d) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento a efecto, los permisos podrán ampliarse hasta tres días más de lo señalado en cada caso.

f) Cinco días por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 24.- Excedencias.

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1.- La excedencia podrá ser voluntaria ó 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

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a doce meses y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales en cualquier otro medio de radiodifusión, público o privado, dentro del territorio del Estado Español, salvo autorización expresa y por escrito de la Dirección de la Empresa.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía suspendido y perderá todos sus derechos.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un 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 el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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 excedente voluntario, conserva solo un derecho preferente al reingreso en

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjese en la empresa.

Artículo 25.- Maternidad, Paternidad, Cuidado de Familiares y Lactancia.

De conformidad con lo establecido en la Legislación vigente al respecto.

1. Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos,

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

2. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

3. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, 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 sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 del art 48.4, .5 y .7 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período 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 trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

5. Reducción de Jornada

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

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

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Protección a la maternidad.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el articulo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo VI. Régimen Económico

Artículo 26.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

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

Salario base.- Se entenderá por salario base la retribución del trabajador fijada por unidad

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial y su importe será el que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27.- Incremento salarial.

El incremento de los salarios para los próximos dos años, así como la prórroga de un tercero, si se acordase por las partes de este convenio se realizará en base al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año. El mismo porcentaje será aplicable al complemento de antigüedad consolidada.

Verificado el IPC general obtenido en el ejercicio anterior, si este fuera superior al previsto, se procederá en el plazo de treinta días a regularizar la diferencia entre ambos IPC.

Artículo 28.- Complementos salariales.

Los complementos salariales se fijarán atendiendo a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la Empresa, quedando expresamente definidos los siguientes:

1.- Complementos personales

1.1.- Complemento personal de antigüedad.- Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por cada dos años de servicio, durante los primeros diez años y en periodos de cinco años en los periodos siguientes, en la cuantía uniforme y proporcional a la jornada de trabajo contratada que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo, independientemente de la categoría profesional en la que esté clasificado.

El porcentaje máximo a recibir, no superará nunca el 60% del salario base

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial será la de ingreso en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional, o categoría, en la que el interesado se encuentre encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal interino que pase a ocupar plaza de plantilla.

b) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse según se cumplan en el primer o segundo semestre de cada año, a partir del día primero de enero o de julio, respectivamente.

1.2.- Complemento salarial personal.- Es el complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna.

2.- Complementos salariales relativos al trabajo realizado

2.1.- Responsabilidad.- Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puestos de Jefatura, o sean designadas para asumir la dirección de un área de servicio concreto de la Empresa, con independencia de la categoría profesional

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

del trabajador que la ocupe.

Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

2.2.- Por programa.- Complemento de puesto de trabajo que será asignado en función del programa en el que el trabajador preste sus servicios, y que por las características del mismo (audiencia, complejidad, intensidad, etc.) así se pacte con el interesado.

2.3.- Turnicidad.- Complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que de manera voluntaria, y al margen de los turnos habituales desarrollados en cada Emisora, pueden sufrir cambios atípicos en el horario o la distribución de la jornada, en función de las necesidades del servicio.

2.4.- Disponibilidad.- Complemento de "calidad y cantidad de trabajo" asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes del Director de la Emisora fuera de su turno de trabajo, o posibilidades de incorporarse al mismo si las necesidades de servicio así lo requieren.

Este complemento compensa, tanto la situación de disponibilidad, cuanto el tiempo invertido en la realización de los trabajos para los que sea requerido, con el límite legalmente establecido en cuanto al número de horas extraordinarias y el equilibrio entre el número de horas y la cuantía del plus.

2.5.- Prolongación de jornada.- Complemento de "calidad y cantidad de trabajo" que compensa las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentará variación alguna, ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias, que, con las reservas legales en cuanto a número máximo anual, equilibrio entre número de horas y cuantía del plus, etc., dejarían de percibir considerando que el complemento de prolongación de jornada compensa hasta esos límites máximos citados su eventual realización.

2.6.- Exclusividad.- Complemento de "calidad y cantidad de trabajo" que compensa la exigencia de no realizar ningún otro trabajo, sea o no competitivo con el desarrollado en la Empresa.

Será asignado discrecionalmente por la Dirección en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

Los complementos salariales relativos al trabajo realizado tendrán duración ilimitada, salvo que específicamente se pacte lo contrario.

No obstante ambas partes podrán rescindir el compromiso, voluntariamente adquirido, preavisando a la otra parte con un mes de antelación.

El importe mínimo y proporcional a la jornada trabajada contratada de los complementos

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

salariales denominados:

• Prolongación de jornada.
• Turnicidad.
• Disponibilidad.

Será el que se determina en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 29.- Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con el importe de los complementos salariales de carácter fijo que tenga asignados. Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen, y se harán efectivos el 30 de junio y el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 30.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán con el 75 % de incremento sobre el precio de la hora normal de trabajo, o se compensarán con un periodo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente de este artículo.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que el interesado tuviese asignados complementos salariales que impliquen la realización de trabajos extraordinarios, cuando las necesidades de servicio así lo exijan.

Artículo 31.- Trabajo nocturno.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo que realice al menos tres horas de su jornada normal de trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, salvo que haya sido contratado para realizar su trabajo en jornada nocturna, tendrá derecho a reducir su jornada en quince minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario.

Complemento por nocturnidad

Los trabajadores de Radio Jaén, S.L., cuyo turno de trabajo comience o termine entre las 00:00 y las 07:00, horas, o a dichas horas en punto, percibirán en concepto de complemento no salarial por transporte la cantidad de 3. € Por cada día trabajado en este horario.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 32.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por los días de trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 80 % del importe del salario.

Los trabajadores con una antigüedad superior a los seis meses podrán solicitar un adelanto de hasta tres meses de salario, (limitando esta cantidad a la percepción que le pudiera corresponder como liquidación), adelanto que será devuelto por el trabajador mensualmente sin exceder en ningún caso los 12 meses.

Capítulo VII. Atenciones Sociales

Artículo 33.- Conducción de vehículos.

El personal que conduzca vehículos de la Empresa, en el desempeño de actividades propias del servicio, en caso de privación de libertad como consecuencia de hecho no doloso, la Empresa, además de reservarle el correspondiente puesto de trabajo, complementará el salario hasta el 100 %.

Artículo 34.- Maternidad e incapacidad temporal.

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por maternidad, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social y el 100 % de su salario base y complementos personales.

Artículo 35.- Premios.

Los empleados que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

a) Concesión de becas y viajes de estudios.
b) Aumento del período de vacaciones.
c) Intercambio profesional con entidades análogas.

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado y se tendrá en cuenta como mérito en los concursos o pruebas de ascenso, haciéndose públicas en las tablillas de anuncios para general conocimiento.

La concesión de recompensas habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de sus Jefes inmediatos o superiores y oída la representación de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 36.- Seguro de vida.

Todo el personal de la Empresa tendrá cubierto el riesgo de muerte, o invalidez absoluta para todo trabajo, mediante un seguro colectivo que garantizará los siguientes capitales:

a) Personal contratado con carácter indefinido:

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

La suma correspondiente a dos anualidades redondeadas al millar de Euros, integrada por los siguientes conceptos salariales fijos asignados a:

- Salario Base
- Antigüedad.
- Complemento salarial personal.

La actualización de los capitales asegurados, vinculados al importe de la retribución anual, se llevará a cabo con efectos del día primero de enero de cada año, sin que sea trascendente a este efecto cualquier variación de los conceptos retributivos, o del tipo de contrato, que pudieran producirse durante el año.

Con carácter complementario, la Empresa contratará un seguro de accidentes (cobertura 24 horas/día) que garantice el pago del 50 % del capital asegurado en la póliza de vida, en caso de que el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente y el 100 % del citado capital si la causa del fallecimiento se produce como consecuencia de accidente de circulación.

b) Personal contratado con carácter temporal:

Importe único: 18.030 €.

Todo lo referente a circunstancias, riesgos, siniestros, capitales asegurados, etc., contenidos en este artículo, se entienden hechos en los términos y condiciones de la póliza del Seguro de Vida y Accidentes, cuya copia obra en poder de la representación de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 37.- Ayudas y asignaciones.

Premio de nupcialidad.- Se establece un premio de nupcialidad por el importe que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo. Lo percibirán los empleados, de plantilla en activo, que contraigan matrimonio.

Premio de natalidad.- Se establece un premio de natalidad por el importe que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo, dicho premio lo percibirán los empleados por el nacimiento, o adopción, de cada uno de sus hijos.

Se reconoce a las parejas de hecho, registradas como tales, los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello, una convivencia estable mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.

Estos premios se harán efectivos el mes en que se contraiga matrimonio, se certifique la convivencia, se produzca el nacimiento o la adopción.

Capítulo VIII. Premios, Faltas y Sanciones

Artículo 38.- Obligaciones del personal.

Todo el personal viene obligado

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

a) A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.

b) A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.

c) A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.

d) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.

e) A guardar el secreto profesional.

f) A dar conocimiento del cambio de domicilio.

g) A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.

h) A cumplir las órdenes de sus superiores.

i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.

j) A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

Artículo 39.- Prohibiciones.

Queda prohibido:

a) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.

b) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena la Empresa.

Artículo 40.- Incompatibilidades.

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad, que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la empresa.

En caso de denegación de la autorización, ésta se hará de manera razonada al interesado.

Artículo 41.- Premios.

Los empleados que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras cosas, con las siguientes recompensas:

a) Menciones honoríficas.
b) Felicitaciones por escrito.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

c) Premios en metálico.
d) Concesión de becas y viajes de estudio.
e) Aumento del periodo de vacaciones.
f) Intercambio profesional con entidades análogas.

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado y se tendrán en cuenta como méritos en los concursos o pruebas de acceso, haciéndose públicas en las tablillas de anuncios para general conocimiento.

La concesión de recompensas habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de sus Jefes inmediatos, o superiores, y oída la representación social.

Artículo 42.- Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto, o desconocimiento, de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular por el presente Convenio.

Las faltas laborales se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, e intención, en: Leves, graves, o muy graves.

Artículo 43.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- De una a seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta podrá ser considerada como grave.

2.- No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.- El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, o enseres.

5.- Falta de aseo o limpieza personal.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8.- Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.

9.- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

derive perjuicio para el servicio, será considerada como falta grave, o muy grave.

10.- El uso de las tecnologías como terminales móviles, tabletas, juegos, etc., fuera de los estudios y siempre que no sean necesarias para el desarrollo del trabajo especifico en cada categoría.

Artículo 44.-Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves:

1.- Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

3.- Rehusar la formación necesaria para la realización de las labores propias del trabajo.

4.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.- La negligencia, o desidia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

8.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales, o herramientas de la Empresa.

9.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

10.- La falta de confianza reiterada y medida por los cargos superiores en el desarrollo del trabajo habitual, por la inapetencia injustificada del trabajador, causando desagravio con el resto de compañeros en la colaboración de actos sociales y en el día a día de Radio Jaén S.L. tanto a nivel interno como a nivel social.

11.- Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del artículo anterior.

Artículo 45.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o treinta en

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

un año.

2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un periodo de treinta días.

3.- El fraude, o deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier otra persona, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.- La condena por delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.- La simulación de enfermedad, o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.- Simular la presencia de otro empleado fichando, o firmando por él.

7.- El estado de embriaguez, o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes, durante el trabajo.

8.- Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, o de los trabajadores, o revelar a extraños datos de reserva obligada.

9.- Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la Empresa.

10.- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.

11.- Causar accidentes graves por imprudencia, o negligencia.

12.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.- La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.

14.- Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses y haya sido sancionada.

16.- Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 4 y 7 del artículo 50 y el número 3 del artículo 49.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativo, sino simplemente enunciativo y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 46.- Detención del trabajador.

No se considerarán injustificadas las faltas al trabajo que deriven de la detención del trabajador, salvo que procesado judicialmente por delito doloso, sea posteriormente condenado.

Artículo 47.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Traslado de destino dentro de la misma localidad.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves

Traslado forzoso a otra localidad.
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Despido.

Artículo 48.- Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves, o muy graves, se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado, del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y, en su caso, de la Sección Sindical correspondiente.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

Artículo 49.- Prescripción.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del TR Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50.- Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior jerárquico cometa un hecho arbitrario con infracción del precepto legal, o del articulado del presente Convenio Colectivo y con perjuicio notorio para un subordinado, en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité o Delegados de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito en el plazo no superior a quince días al organismo laboral competente.

Capitulo IX. Representación de los Trabajadores. Derechos Sindicales

Artículo 51.- Principios generales sobre las relaciones sociales.

Los delegados de empresa son los legítimos representantes de los trabajadores en el ámbito de las relaciones sociales, y en el ejercicio de sus funciones gozarán de las garantías y competencias que les corresponden según la legislación vigente y las practicas que normalmente se vienen observando en la empresa.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, cuando así se solicite, para sus reuniones entre sí y con los representantes de las Centrales Sindicales, y les facilitará medios para la distribución de comunicados con la garantía de publicidad e inviolabilidad.

Los Delegados informarán a la empresa acerca de las reclamaciones que se produzcan en la dinámica general de las relaciones de trabajo.

Los Delegados de cada centro de trabajo celebrarán una reunión mensual con la Dirección de la Empresa con previo orden del día, de la que se levantará la correspondiente acta, a no ser que se desconvoque por mutuo acuerdo por falta de temario.

Los asuntos a tratar en estas reuniones se entenderán en el sentido más amplio, tanto para temas derivados del presente convenio como los que surjan de otros temas laborales.

Artículo 52.- Competencia de los Delegados de personal.

Los Delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general de sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de evolución probable del empleo en la Empresa.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por esta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla o ceses parciales o totales definitivos o temporales de aquella.
b) Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
c) Planes de formación profesional de la Empresa.
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
e) Estudios de tiempo, de establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión o absorción o modificación del <status> jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, en los términos establecidos en la Ley 2/1992 de 7 de enero, sobre derecho de información de los representantes laborales en materia de contratación.

6. Ser informados de todas las sanciones impuestas, así como de los premios o menciones honoríficas conseguidas.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, se Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes. De vigilancia y control de las condiciones de salud laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley 8/1980, de 10 de enero.

9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de los trabajadores o familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de productividad, de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo.

11. Informar a sus representados en todos los lemas y cuestiones señaladas en este artículo en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el delegado a tenor de las competencias reconocidas en los

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

apartados 3 y 4 del párrafo anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 53.- Derechos Sindicales

La Empresa reconoce los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. A solos efectos de este convenio, se entenderán legalmente constituidos aquellos sindicatos o centrales sindicales que se hallen inscritas en la oficina de Depósitos de Estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los sindicatos o centrales sindicales que acrediten una afiliación superior al 10% de la plantilla del centro de trabajo.

La Empresa admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

En los centros de trabajo, los sindicatos o centrales sindicales o centrales legalmente constituidos y legalmente implantados, podrán insertar comunicados en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección.

Los representantes de los trabajadores podrán difundir sus informaciones sindicales en la empresa mediante los medios habituales y mediante el uso del correo electrónico de la empresa. Las condiciones concretas de la utilización sindical de las nuevas tecnologías se pactarán entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores

Por tanto, en consecuencia, la Empresa facilitará a los sindicatos y centrales sindicales, los medios adecuados para su ejercicio de acuerdo con las normas vigentes.

Capitulo XI. Disposiciones Finales

Disposición Final Primera.- Contratación.

Contratación indefinida

Durante los años de vigencia del presente Convenio se mantendrá como mínimo un porcentaje promedio no inferior al 80 por ciento de empleados con contrato laboral de carácter indefinido.

Disposición Final Segunda.- Comisión de interpretación y vigilancia.

Con objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión paritaria, integrada por los representantes designados por el representante legal de los trabajadores y por los representantes de la Dirección de la Empresa.

Disposición Final Tercera.- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Ambas partes se adhieren, en este sentido, al acuerdo suscrito entre las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. de una parte y las Organizaciones Empresariales CEOE y

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CEPYME de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.3, art 90 y art. 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el B.O.E. de 24 de octubre de 2015.

Planes de Igualdad

El cumplimiento del principio de la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres orientarán la potestad de dirección de la empresa y los principios de negociación entre esta y los representantes sindicales.

Comisión para la igualdad y la no discriminación.- En Radio Jaén, S.L. se constituirá una comisión paritaria empresa/representante de los trabajadores, para aplicar y evaluar políticas de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto la aplicación del artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La misma comisión tendrá asignada la función de velar por la erradicación de cualquier práctica o conducta que comporte discriminación en razón del sexo, la raza, la religión o la ideología. La comisión tendrá también la función de velar por el cumplimiento de los artículos 39 y 41 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Radio Jaén, S.L. se obliga a la aprobación de un Plan de Igualdad, durante la vigencia de este convenio, negociado con la representación legal de los trabajadores, cuyo contenido se atendrá a lo previsto en los artículos 46, 47, 48, 73 y 74 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres conflictos que se pudieran producir durante la negociación y desarrollo posterior de estos planes de igualdad.

ANEXO I

RETRIBUCIONES AÑO 2018

Artículo 54.- Salario base.

TABLA SALARIAL

Por categorías para 2018

NIVEL	PERIODO	CATEGORÍAS EUROS
A	Mes	1.302,29 €
	Año	20.185,55 €
B	Mes	1.384,83 €
	Año	21.464.86 €
C	Mes	1.470,26 €
	Año	22.789,06 €
D	Mes	1.582,97€
	Año	24.535,99 €
E	Mes	1.782,00 €
	Año	27.621,29 €

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 55.- Plus de Transporte Nocturno.

Importe Diario	2. €.

Artículo 56. Comisiones de servicio:

Desplazamientos en territorio nacional	Superior a 12 h.	53,34 €
	Inferior a 12 h.	26,67 €

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo I.-Técnicos

Es personal técnico en actividades específicas en radiodifusión el que participa en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a la producción y emisión de los programas radiofónicos.

Ingeniero Superior.- Es el profesional que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo, la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado teórica y profesionalmente, y además puede dirigir y orientar el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Ingeniero Técnico.- Es el profesional que habiéndosele exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo título de Ingeniero Técnico, en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicaciones, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente.

Jefe Técnico.- Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia de un centro de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Encargado Técnico Superior.- Es el profesional que reuniendo todas las condiciones que se exigen el Encargado Técnico, ejerce con responsabilidad permanente y con plena iniciativa, funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de varios centros de trabajo.

Encargado Técnico.- Es el profesional que con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos correspondientes en alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Grupo II.-Programación

Es el personal que planifica los programas, formula los correspondientes cuadros de horarios con distinción de los mismos, los idea y los redacta, responsabilizándose de todo lo necesario para su posterior realización.

Jefe de Programación.- Es el profesional capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de espacios radiofónicos de una o varias emisoras. Igualmente es capaz de crear, dirigir y confeccionar, de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas fases.

Redactor Jefe.- Es el profesional capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los Redactores a sus órdenes, pudiendo tener, asimismo, la responsabilidad de un área de programación.

Redactor Superior.- Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos suficientes que le capacitan para crear, realizar o dirigir espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise para la elaboración de los citados espacios radiofónicos.

Redactor.- Es el profesional capaz de confeccionar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas.

Ayudante de Programación.- Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos (que no supongan una auténtica labor de creación), confección de pautas, audición, registro y anotación de programas y sus características, archivo, clasificación y custodia del material documental y sonoro, y en general de auxiliar en la producción de programas.

Grupo III.-Emisiones y Realización

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la realización de programas radiofónicos.

Jefe de Emisiones.- Es el profesional que con pleno conocimiento de la técnica de producción radiofónica, se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas, así como del buen orden y encadenamiento de la emisión de un centro de producción, a cuyo efecto designa el personal de las distintas especialidades que han de intervenir y determina los medios materiales que ha de utilizar.

Realizador.- Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, es capaz de crear, dirigir o presentar programas radiofónicos que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos no habituales.

Encargado de continuidad.- Es el profesional que, con conocimientos suficientes del

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

proceso de la realización radiofónica, es también capaz de asumir la responsabilidad del buen orden y encadenamiento del programa, que se ajustará en su duración al tiempo fijado, debiendo decidir por propia iniciativa en casos excepcionales la modificación del índice de programación y la resolución de cualquier tipo de incidencias.

Técnico Superior de Control y Sonido.- Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida a los Técnicos de Sonido, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieran para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde además ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los Técnicos, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomienda, supervisar la calidad sonora de las unidades móviles y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

Encargado de Archivos Sonoros.- Es el profesional que, con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales y artísticos, tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación y ordenación y entretenimiento de la documentación sonora. Su labor consistirá en organizar el suministro de material del archivo preciso para la realización de los programas.

Técnico de Sonido.- Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Corresponde a su función realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, o fuera de él, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Locutor Superior.- Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales, pudiendo manejar los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

Locutor.- Es el profesional que con amplia cultura y calidad de voz está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios. Asimismo, podrá especializarse en la presentación y animación de programas musicales, mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia.

Grupo IV.-Administración

Integra este grupo profesional el personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal, y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasifican en las siguientes categorías profesionales.

Jefe Administrativo de primera.- Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas y comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, o en varias de ellas, tales como: Intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Jefe Administrativo de segunda.- Es el profesional que desarrolla con plena responsabilidad funciones de control, comprobación e inspección, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico o comercial. Estará a su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado, así como su eficacia individual y de conjunto.

Oficial Administrativo de primera.- Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones del superior inmediato, como redacción de asientos contables, taquimecanografía en castellano y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media.

Oficial Administrativo de segunda.- Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

Auxiliar.- Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, responder a consultas generales, manipular centralitas telefónicas y los servicios complementarios de las mismas.

Jefe de Negociado.- Ostentarán esta categoría (a extinguir), los Administrativos que bajo la dependencia directa del Jefe de primera o Jefe de segunda, y con uno o varios empleados a su cargo, asume dentro de una sección la iniciativa y responsabilidad de un servicio específico y de importancia definida en el ámbito de la sección correspondiente.

Grupo V.-Complementario general

Se integran en este grupo aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ninguno de los restantes grupos:

Titulado Superior.- Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación oficial de grado superior universitario y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica o de nivel adecuado a la misma, para cuya realización se considera necesaria una formación superior, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Titulado Medio.- Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio y que desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Grupo VI.- Comercial y Marketing

Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la Dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

Jefe de Comercial y Marketing.- Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conexionar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

Técnico Jefe de Comercial y Marketing.- Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de un área o de un sector de una emisora, así como los contactos y relaciones con agencias de publicidad y clientes.

Técnico Superior de Comercial y Marketing.- Es el profesional que ejecuta misiones de ventas, prospección de mercados y asesoramiento a clientes, a las órdenes del Jefe Técnico de Comercial y Marketing, o del Jefe de Comercial y Marketing, en la emisora donde existan, o directamente del Director de la Emisora en su caso.

Técnico de Comercial y Marketing.- Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de ventas y promoción que se le encomiendan, sin responsabilizarse directamente del buen fin de las operaciones que se lleven a cabo.

Grupo VII.-Informática

Se incluye en este grupo a los profesionales que en la empresa tienen la misión de planificar y ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo.

Jefe de Servicios Informáticos. Técnico de Sistemas.- Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus criterios técnicos en la planificación de los sistemas informáticos a corto o largo plazo, de acuerdo con los objetivos de la empresa, elección de máquinas y sistemas operativos de ordenador necesarios para la aplicación propuesta en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación. Coordina el trabajo de los analistas.

Analista de Sistemas.- Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, es capaz de verificar análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior; elige, en cada caso, el lenguaje de programación adecuado a las aplicaciones. Coordina el trabajo de programación y operadores.

Programador de Ordenadores.- Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el programa, si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los Operadores.

Operador de Ordenadores.- Es el profesional que, con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo VIII.-Profesionales de Oficio

Se incluye en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como electricistas, mecánicos, conductores, carpinteros, albañiles, pintores, cerrajeros, fontaneros, jardineros, etc.

Encargado.- Es el profesional al que, con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio. Posee una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores de todos los trabajos de un área, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas e indica al oficial la forma de ejecutarlas.

Oficial.- Se incluye en esta categoría al profesional que, con demostrado conocimiento de la oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos menos complejos de su oficio, que con plena iniciativa debe preparar, desarrollar en base a instrucciones específicas, orales, escritas, mediante croquis o planos, que debe saber interpretar, coordinando, además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

Ayudante.- Es el profesional que, con conocimientos generales del oficio, ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título informativo.

Grupo IX.-Subalternos

Integra este grupo el personal que realiza funciones que generalmente implican absoluta confianza y fidelidad, y para las que sólo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

Conserje.- Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

Ordenanzas.- Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución de la correspondencia, control de la circulación de personal, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

Vigilantes.- Son aquellos subalternos que, en turno diurno o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación del personal, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

seguridad. Pueden, asimismo, sustituir ocasionalmente en el curso de su jornada a los ordenanzas.

Personal de limpieza.- A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

Jaén, a 07 de Mayo de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

cve: BOP-2018-1973
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "CORTIJADA DE BÉLMEZ - NACIMIENTO DE PABANA Y TALABARTERO", DE BÉLMEZ DE LA MORALEDA (JAÉN)

2018/1908 *Convocatoria Junta General extraordinaria de esta Comunidad de Regantes*

Edicto

Por la presente se pone en conocimiento de todos los partícipes de la Comunidad de Regantes denominada COMUNIDAD DE REGANTES CORTIJADA DE BÉLMEZ-NACIMIENTO DE PABANA Y TALABARTERO" del término municipal de Bélmez de la Moraleda (Jaén), que el próximo día 31 de mayo de 2018, a las 19.00 horas en primera convocatoria y a las 19.30 horas en segunda convocatoria, se celebrará JUNTA GENERAL EXTRAORDINARIA de la comunidad, a la que se les convoca, teniendo lugar dicha junta en EL Salón de Actos del Centro de Interpretación de las Caras, sito en la calle Paseo Maestro Antonio Rodriguez, S/n, de Bélmez de la Moraleda (Jaén) con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA:

1.-Informe por parte de la Presidencia del estado de la Comunidad y del expediente de Modificación de Características.

2.-Aprobación, si procede, de la adecuación de la superficie regable de la Comunidad.

3.- Adecuación en su caso de los Estatutos.

4.-Autorización, si procede, para facultar a la Junta de Gobierno y a su Presidente para efectuar las actuaciones ante los Organismos Públicos pertinentes a efectos de regular la situación existente y solicitar las subvenciones y ayudas que correspondan.

5.-Establecimiento de una derrama de un euro, para el mantenimiento de la Comunindad.

6.-Ruegos y preguntas.

Dada de la importancia de los asuntos a tratar se ruega su puntual asistencia, quedando bien entendido que los acuerdos que se adopten en segunda convocatoria, serán válidos cualquiera que sea el numero de comuneros asistentes.

Bélmez de la Moraleda, a 23 de Abril de 2018.- El Presidente de la Comunidad de Regantes, FRANCISCO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ.

cve: BOP-2018-1908
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "TARTAJA-VALDEMELÓN", DE IBROS (JAÉN)

2018/1954 *Convocatoria Asamblea General de esta comunidad de regantes.*

Edicto

Por medio de la presente se le cita como miembro de la Comunidad de Regantes Tartaja Valdemelón, a la Asamblea General a celebrar en Ibros (Jaén), en la Casa de la Agricultura, el próximo día 25 de mayo a las 18:00 horas en primera convocatoria y a las 18:30 horas en segunda convocatoria, con el siguiente

Orden del día

1. Lectura y aprobación, si procede, del Acta anterior.

2. Informe de la Junta de Gobierno de la planificación de la presente campaña de riego y de las reformas a llevar a cabo en la Comunidad.

3. Lectura y aprobación, si procede, de ingresos/gastos de la campaña 2017.

4. Presupuestos de ingresos/gastos de la campaña 2018.

5. Ruegos y preguntas.

Nota:

Por favor se ruega a los participes que revisen y protejan sus gomas y sus goteros.

Ibros, a 20 de Abril de 2018.- El Presidente, JUAN MANUEL FERNÁNDEZ LORITE.

cve: BOP-2018-1954
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES SECTOR VI DE ZONAS ALTAS DE VEGAS DEL GUADALQUIVIR, DE SANTO TOMÉ

2018/1902 *Convocatoria Asamblea General ordinaria de esta Comunidad de Regantes.*

Edicto

Por la presente se le convoca a la Asamblea General Ordinaria que tendrá lugar el próximo día 18 de Mayo de 2018, a las 18:30 en primera convocatoria y 19:00 en segunda convocatoria en la Sala de Usos Múltiples de la Casa de la Juventud, sita en C/ Cervantes, s/n de Torreperogil, para tratar los siguientes asuntos de que se compone el

ORDEN DEL DÍA:

1.º.-Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.
2.º.-Informe del presidente sobre la campaña de riego 2017 y aprobación si procede.
3.º.-Informe económico de la campaña de riego 2017 y aprobación si procede.
4.º.-Previsión de la campaña 2018 y aprobación, si procede.
5.º.-Ruegos y preguntas.

Santo Tomé, a 25 de Abril de 2018.- El Presidente de la Comunidad de Regantes, JOSÉ SÁNCHEZ ZAMBRANO.

cve: BOP-2018-1902
Verificable en https://bop.dipujaen.es