BOP JAÉN

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Número 149 Viernes, 03 de Agosto de 2018 Pág. 11207

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Área de Recursos Humanos y Gobierno Electrónico

Subsanación de solicitudes de la Convocatoria de subvenciones para la adquisición de equipamiento informático, para el ejercicio 2018. Destinadas a los Ayuntamientos de la provincia de Jaén. BOP-2018-3521

AYUNTAMIENTO DE BEDMAR Y GARCÍEZ (JAÉN)

Oferta Pública de Empleo para 2018. BOP-2018-3213

AYUNTAMIENTO DE BÉLMEZ DE LA MORALEDA (JAÉN)

Exposición pública aprobación inicial Plan Municipal de Vivienda y Suelo. BOP-2018-3433

AYUNTAMIENTO DE HIGUERA DE CALATRAVA (JAÉN)

Exposición pública del padrón de la tasa del servicio de suministro de agua potable, recogida domiciliaria de basura y alcantarillado. Primer semestre 2018. BOP-2018-3450

AYUNTAMIENTO DE LA GUARDIA DE JAÉN (JAÉN)

Aprobación inicial Expediente nº 5/2018, de Modificación de Créditos del Presupuesto 2018. BOP-2018-3446

Aprobación inicial Expediente nº 6/2018 de Modificación de Créditos del Presupuesto Municipal 2018. BOP-2018-3447

Aprobación inicial Ordenanza Municipal reguladora de animales domésticos, de compañía y potencialmente peligrosos. BOP-2018-3448

AYUNTAMIENTO DE SILES (JAÉN)

Aprobado el Padrón contributivo relativo a las tasas de suministro de agua potable, recogida domiciliaria de basuras, prestación del servicio público de alcantarillado y canón mejora infraestructura hidraúlica depuración Junta de Andalucía, correspondiente al segundo trimestre de 2018. BOP-2018-3431

Convocatoria de Junta General de la Comunidad de Regantes de Siles. BOP-2018-3440

AYUNTAMIENTO DE TORREDELCAMPO (JAÉN)

Aprobación definitiva expediente de concesión de crédito extraordinario número 9/2018. BOP-2018-3216

Exposición pública Padrón tasas por suministro de agua, alcantarillado y depuración, 2º trimestre de 2018. BOP-2018-3217

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO DE JAÉN

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para la Industria Siderometalúrgica. BOP-2018-3429

MINISTERIOS

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

cve: BOP-2018-149-SUM
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Confederación Hidrográfica del Guadalquivir. Comisaría de Aguas. Sevilla.

Información pública de concesión de aguas públicas. Expte. núm. M-2904/2010 (01/1730). BOP-2018-2786

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE JAÉN

Notificación de Resolución. Procedimiento Ordinario 432/2017. BOP-2018-3229

Notificación de Sentencia. Procedimiento Ordinario 656/2017. BOP-2018-3230

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

Nombramiento de Juez de Paz título de Cazalilla (Jaén). BOP-2018-3224

Nombramiento de Juez de Paz título de Huelma (Jaén). BOP-2018-3225

Nombramiento de Juez de Paz título de Castellar (Jaén). BOP-2018-3226

Nombramiento de Juez de Paz título de Villanueva del Arzobispo (Jaén). BOP-2018-3227

Nombramiento de Juez de Paz Sustituta de Villanueva del Arzobispo (Jaén). BOP-2018-3228

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "FINCA MENDOZA" DE MANCHA REAL (JAÉN)

Convocatoria Asamblea General extraordinaria el 11 de septiembre de 2018. BOP-2018-3426

cve: BOP-2018-149-SUM
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y GOBIERNO ELECTRÓNICO

2018/3521 *Subsanación de solicitudes de la Convocatoria de subvenciones para la adquisición de equipamiento informático, para el ejercicio 2018. Destinadas a los Ayuntamientos de la provincia de Jaén.*

Anuncio

El Sr. Diputado del Área de Recursos Humanos y Gobierno Electrónico, D. Ángel Vera Sandoval, por delegación del Sr. Presidente (Res. nº 646 de fecha 25 de junio de 2015), dictó Resolución número 1.318 de fecha 18 de mayo de 2018 por la que se aprueba la "Convocatoria de Subvenciones para adquisición de equipamiento informático en el marco del eje estratégico Jaén "Provincia Digital", ejercicio 2018" destinada a los Ayuntamientos de la Provincia de Jaén".

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes estipulado en la Convocatoria, y examinada la documentación presentada, se requiere a los Ayuntamientos que a continuación se relacionan, para que en el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente al recibo de la presente comunicación, subsanen las faltas o acompañen los documentos preceptivos, según la Convocatoria, con indicación de que, si así no lo hicieran, se les tendrá por desistidos de su petición, previa resolución que se dictará en los términos previstos en la Ley 29/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, en su artículo 21.

La documentación de subsanación deberá presentarse de conformidad con lo establecido en la Convocatoria de las Subvenciones, en el Registro Electrónico de la Diputación Provincial de Jaén, previa firma digital de la misma.

FECHA REGISTRO	Nº RGTRO	EXP SUB	AYUNTAMIENTO	IMPORTE ACTUACIÓN	IMPORTE SUBVENCIÓN	SUBSANACIÓN
15/6/2018	56862	2607	Alcalá la Real	4.840,00	1.936,00	Rectificar anexo 1 importe subvención
18/6/2018	57175	2968	Alcaudete	3.013,87	1.506,94	Rectificar anexo 1 y 3 de la solicitud Importe subvención
15/06/2018	56960	2937	Beas de Segura	7.445,85	4.467,51	Rectificar anexo 1 importe subvención
15/06/2018	56973	2938	Benatae	7.500,00	6.750,00	Rectificar anexo 1 importe subvención
15/06/2018	57375	2964	Cabra del Santo Cristo	7.813,96	6.251,17	Rectificar anexo 1 y 3 de la solicitud Importe subvención

cve: BOP-2018-3521
Verificable en https://bop.dipujaen.es

FECHA REGISTRO	Nº RGTRO	EXP SUB	AYUNTAMIENTO	IMPORTE ACTUACIÓN	IMPORTE SUBVENCIÓN	SUBSANACIÓN
06/06/2018	52682	2545	Cambil	9.402,00	7.500,00	Rectificar anexo 1 y 3 de la solicitud Importe subvención
15/06/2018	57314	2632	Cazorla	12.500,00	7.499,64	Rectificar anexo 1 y 3 de la solicitud Importe subvención
15/06/2018	56816	2960	Escañuela	5.787,43	5.208,69	Rectificar anexo 1 importe subvención
04/06/2018	51692	2558	Génave	5.036,64	4.532,98	Rectificar anexo 1 importe subvención
14/06/2018	56552	2544	Iznatoraf	6.502,54	5.851,84	Rectificar anexo 1 importe subvención
12/06/2018	54701	2493	Larva	4.490,43	4.041,.39	Rectificar anexo 1 importe subvención
15/06/2018	57323	2959	Sabiote	7.417,30	5.192,11	Rectificar anexo 1 y 3 de la solicitud Importe subvención
15/06/2018	57141	2941	Santa Elena	7.623,00	6.098,40	Rectificar anexo 1 y 3 de la solicitud Importe subvención
15/06/2018	56819	2962	Torres	5.539,59	4.120,47	Destructora de papel no es material elegible. Cambio Anexo1 y 3
15/06/2018	57214	2947	Villardompardo	7.257,58	5.806,06	Rectificar anexo 1 y 3 de la solicitud Importe subvención

Jaén, a 01 de Agosto de 2018.- La Diputada de Economía y Hacienda y Asistencia a Municipios, PILAR PARRA RUIZ.

cve: BOP-2018-3521
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BEDMAR Y GARCÍEZ (JAÉN)

2018/3213 *Oferta Pública de Empleo para 2018.*

Edicto

Don Juan Francisco Serrano Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Bedmar y Garcíez (Jaén).

Hace saber:

Que por Resolución de la Alcaldía de fecha de 17 de julio de 2018, se ha aprobado la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2018, según el siguiente detalle:

1.- FUNCIONARIOS DE CARRERA

DENOMINACIÓN	Nº PLAZAS	ESCALA	SUBESCALA	CLASE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR	

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiendo a los interesados que contra dicha Resolución podrán interponer recurso potestativo de reposición ante esta Alcaldía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación.

También podrán interponer alternativamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Jaén, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 114-c) y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En caso optar por la interposición del recurso de reposición no podrán interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que se haya notificación la resolución expresa del recurso de reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que podrá entenderse desestimado por silencio administrativo.

Bedmar y Garcíez, a 17 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, JUAN FRANCISCO SERRANO MARTÍNEZ.

cve: BOP-2018-3213
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BÉLMEZ DE LA MORALEDA (JAÉN)

2018/3433 *Exposición pública aprobación inicial Plan Municipal de Vivienda y Suelo.*

Anuncio

El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 27 de julio de 2018, ha adoptado el acuerdo de aprobación inicial del Plan Municipal de Vivienda y Suelo de Bélmez de la Moraleda.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones, alegaciones o sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, alegaciones o sugerencias, el acuerdo de aprobación, hasta entonces provisional, se considerará definitivamente adoptado.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la página web de este Ayuntamiento www.belmezdelamoraleda.es y en el Portal de la Transparencia de esta Corporación Local.

Bélmez de la Moraleda, a 30 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, PEDRO JUSTICIA HERRERA.

cve: BOP-2018-3433
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HIGUERA DE CALATRAVA (JAÉN)

2018/3450 *Exposición pública del padrón de la tasa del servicio de suministro de agua potable, recogida domiciliaria de basura y alcantarillado. Primer semestre 2018.*

Edicto

Don Juan Ortega López, en calidad de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Higuera de Calatrava (Jaén).

Decreto

Por el que se aprueba el padrón de la tasa correspondiente al servicio de suministro de agua potable, recogida domiciliaria de basura y alcantarillado primer semestre del año 2018.

Que por Decreto de la Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 30 de julio de 2018 ha sido aprobado el padrón correspondiente al primer semestre de 2018 de la tasa del servicio de suministro de agua potable, recogida domiciliaria de basura y alcantarillado.

Dicho padrón se encuentra expuesto al público en el Excmo. Ayuntamiento de Higuera de Calatrava, sito en Plaza del Ayuntamiento, núm. 2, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas, por plazo de un mes, a partir del día siguiente a la fecha de inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, lo que se anuncia a efectos de notificación de las correspondientes liquidaciones tributarias, de acuerdo con lo previsto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Contra este padrón, los interesados podrán interponer, ante la Alcalde-Presidente de este Excmo. Ayuntamiento, recurso de reposición, previo al contencioso - administrativo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de finalización del período de 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.

El plazo de ingreso en período 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 período 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.

Lo que se hace público para general conocimiento.

cve: BOP-2018-3450
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Higuera de Calatrava, a 30 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, JUAN DE DIOS ORTEGA LÓPEZ.

cve: BOP-2018-3450
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA GUARDIA DE JAÉN (JAÉN)

2018/3446 *Aprobación inicial Expediente nº 5/2018, de Modificación de Créditos del Presupuesto 2018.*

Edicto

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales (R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo) al que se remite el artículo 177.2 de la misma Ley, se pone en conocimiento general que en la Intervención de este Ayuntamiento se halla expuesto al público el expediente de concesión de crédito extraordinario número 5/2018, por importe de 81.000,00 euros, que afectará al vigente presupuesto, y que ha sido aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de julio de 2.018, por aplicación de la Disposición Adicional 6ª de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Dicho expediente se somete 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.

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

La Guardia de Jaén, a 30 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, JUAN MORILLO GARCÍA.

cve: BOP-2018-3446
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA GUARDIA DE JAÉN (JAÉN)

2018/3447 *Aprobación inicial Expediente nº 6/2018 de Modificación de Créditos del Presupuesto Municipal 2018.*

Edicto

A los efectos de lo dispuesto en el Art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales (R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo) al que se remite el Art. 177.2 de la misma Ley, y artículo 20.1 al que se remite el Art. 38.2 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, se pone en conocimiento general que en la Intervención de este Ayuntamiento se halla expuesto al público el expediente de concesión de créditos extraordinarios número 6/2018, por importe de 9.000,00€ euros, que afectará al vigente presupuesto, y que ha sido aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 30 de julio de 2018 financiado con cargo a transferencias entre partidas del Presupuesto Municipal de 2018.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el Art. 180.1 del Texto Refundido de la Ley 39/1988, citada a que se ha hecho referencia, y por lo motivos enumerados en el número 2 de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

La Guardia de Jaén, a 30 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, JUAN MORILLO GARCÍA.

cve: BOP-2018-3447
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA GUARDIA DE JAÉN (JAÉN)

2018/3448 *Aprobación inicial Ordenanza Municipal reguladora de animales domésticos, de compañía y potencialmente peligrosos.*

Edicto

Don Juan Morillo García, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de La Guardia de Jaén.

Hace saber:

Que, por esta Corporación Municipal en Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de julio de 2018, se adoptó acuerdo de aprobación inicial de la Ordenanza Municipal Reguladora de animales domésticos, de compañía y potencialmente peligrosos en el término municipal de La Guardia de Jaén.

Lo que se hace público por término de 30 días, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, a efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y, en su caso, presentar las reclamaciones o sugerencias que estimen oportunas.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente aprobado, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Lo que se hace público para general conocimiento.

La Guardia de Jaén, a 30 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, JUAN MORILLO GARCÍA.

cve: BOP-2018-3448
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SILES (JAÉN)

2018/3431 *Aprobado el Padrón contributivo relativo a las tasas de suministro de agua potable, recogida domiciliaria de basuras, prestación del servicio público de alcantarillado y canón mejora infraestructura hidraúlica depuración Junta de Andalucía, correspondiente al segundo trimestre de 2018.*

Edicto

Don Francisco Javier Bermúdez Carrillo, Alcalde- Presidente del Ayuntamiento de Siles (Jaén).

Hace saber:

Que se ha aprobado por Resolución de la Alcaldía nº 2018-0578 de 30 julio 2018 el Padrón Contributivo relativo a las tasas de suministro de Agua potable, recogida domiciliaria de Basura, prestación del servicio público de Alcantarillado y Canon mejora infraestructura hidráulica depuración J. A., correspondiente al Segundo trimestre de 2018 acto que pone fin a la vía administrativa, quedando expuesto al público en las oficinas del Ayuntamiento (Recaudación) durante el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para su examen por los interesados; lo que se anuncia a los efectos de notificación previstos en el art. 102.3 de la Ley General Tributaria.

Contra el Padrón contributivo podrá interponerse, ante el órgano que lo dictó, Recurso de Reposición previo al contencioso–administrativo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública del Padrón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2 del RD Legislativo 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 procedentes.

El plazo de ingreso en periodo voluntario será desde el día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente edicto, pudiéndose efectuar el pago de los recibos domiciliados en la forma que señala el artículo 90 del Reglamento General de Recaudación. Los recibos no domiciliados se podrán pagar en las Cuentas de este Ayuntamiento en cualquier Oficina Bancaria de esta localidad, dentro de dicho periodo.

Se advierte que transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio; lo que se indica a tenor del artículo 24 del Reglamento General de Recaudación.

Siles, a 30 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JAVIER BERMÚDEZ CARRILLO.

cve: BOP-2018-3431
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SILES (JAÉN)

2018/3440 *Convocatoria de Junta General de la Comunidad de Regantes de Siles.*

Edicto

Don Francisco Javier Bermúdez Carrillo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Siles, hace saber:

Que, con arreglo al artículo 201.1 del Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento del Dominio Público Hidráulico, se convoca a los interesados en participar en la Comunidad de Regantes de Siles a la Junta General que tendrá lugar a las ocho de la tarde del día 30 de agosto de 2018 en el Salón de Actos del Centro de Interpretación “El Sequero” de esta localidad con el siguiente orden del día:

1. Formalización de la relación nominal de usuarios con expresión del caudal que cada uno pretenda utilizar.

2. Aprobación de las bases a las que se ajustarán los proyectos de Ordenanzas y Reglamentos por los que se regirá la Comunidad de Regantes.

3. Nombramiento de la Comisión encargada de redactar los proyectos de Ordenanzas y Reglamentos, así como de su presidente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Siles, a 30 de Julio de 2018.- El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Bermúdez Carrillo.

cve: BOP-2018-3440
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORREDELCAMPO (JAÉN)

2018/3216 *Aprobación definitiva expediente de concesión de crédito extraordinario número 9/2018.*

Edicto

Doña Francisca Medina Teba, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo (Jaén).

Hago saber:

Que contra el acuerdo plenario adoptado el día 31 de mayo de 2018, por el que efectuó la aprobación provisional del expediente de concesión de crédito extraordinario número 9/2018, financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras partidas no comprometidas cuyas dotaciones se estiman reducibles sin perturbación del respectivo servicio, no se ha presentado reclamación alguna, por lo que se considera definitivamente aprobado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 177.2 en relación con el 169.1 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, y 38 en relación con el 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

La modificación de crédito es la siguiente:

A) Aplicaciones presupuestarias a las que se dota de créditos extraordinarios:				
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		**PREVISIÓN ANTERIOR**	**AUMENTO**	**CONSIGN. RESULTANTE**
34200. 62305	INSTAL MARCADOR ELECTRÓNICO CAMPO DE FUTBOL	0,00	5.000,00	5.000,00
	TOTALES	0,00	5.000,00	5.000,00
B) Anulaciones o bajas de créditos de las siguientes aplicaciones presupuestaras no comprometidas, cuyas dotaciones se estiman reducibles sin perturbación del respectivo servicio:				
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		**PREVISIÓN ANTERIOR**	**BAJAS**	**CONSIGN. QUE QUEDA**
92401. 48903	SUBV. GTOS. FUNCION. C. D. TORREDELCAMPO	5.000,00	5.000,00	0,00
	TOTALES	5.000,00	5.000,00	0,00

Siendo coincidentes los importes de la modificación de crédito y de las bajas o anulaciones de crédito, se mantiene el equilibrio del Presupuesto, tal y como exige el artículo 16.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en

cve: BOP-2018-3216
Verificable en https://bop.dipujaen.es

la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, según lo dispuesto en los artículos 23 y 38.3 del citado Real Decreto.

Torredelcampo, a 16 de Julio de 2018.- La Alcaldesa-Presidenta, FRANCISCA MEDINA TEBA.

cve: BOP-2018-3216
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORREDELCAMPO (JAÉN)

2018/3217 *Exposición pública Padrón tasas por suministro de agua, alcantarillado y depuración, 2º trimestre de 2018.*

Edicto

Doña Francisca Medina Teba, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo (Jaén).

Hago saber:

Que por Decreto de esta Alcaldía, de fecha 16/07/2018, se ha se ha aprobado el Padrón de las tasas por suministro de agua, alcantarillado y depuración correspondientes al segundo trimestre de 2018.

Dicho padrón se encuentra expuesto al público en la Empresa Municipal de Aguas por plazo de un mes, a partir del día siguiente a la fecha de inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para su examen por los interesados; lo que se anuncia a los efectos de notificación previstos en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Contra este padrón, los interesados podrán interponer, ante la Alcaldesa-Presidenta 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. Legislativo 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.

El plazo de ingreso en periodo voluntario será de dos meses naturales, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en las oficinas de la Empresa Municipal de Aguas de Torredelcampo, S.L.U. (EMAT), sitas en C/ Puerta de Martos número 15, todos los días hábiles, excepto sábados, en horario de 9 a 14.

Transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengará el recargo, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Torredelcampo, a 16 de Julio de 2018.- La Alcaldesa-Presidenta, FRANCISCA MEDINA TEBA.

cve: BOP-2018-3217
Verificable en https://bop.dipujaen.es

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO DE JAÉN

2018/3429 *Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para la Industria Siderometalúrgica.*

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos
Código Convenio: 23000075011982

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para "Industrias Siderometalúrgicas", de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 26 de julio de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 24 de julio de 2018, 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 5/2018, de 6 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 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

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 27 de julio de 2018

La Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo en Jaén

María de la Paz del Moral Milla

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Acta de Reunión de la Mesa Negociadora del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén

Asistentes:

Presidenta:
Lourdes Quintana Garzón

Por Comisiones Obreras:
Mariano Chinchilla Pérez (Asesor)
Manuel Javier López Fernández
José Reina García
Juan José Romero Tarifa
Antonio Gómez Moreno (Asesor)
Miguel Espinosa Álvarez

Por Unión General de Trabajadores:
Francisco Martínez Carmona (Asesor)
Purificación Muñoz Ruiz
José Garrido Jiménez
Francisco Javier Perales Fernández
Francisco Manuel Sampedro Troya
Jesús García Contreras
Francisco Javier Delgado Sueza
Domingo Ocaña Fernández (Asesor)
Manuel Fernández Gea

Por la Federación de Empresarios del Metal:
Francisco Pastrana Martos
José Martínez Quirós
Ramón Rueda Quirós
Rafael Luque Moreno (Asesor)
Rosario Alcázar López
Alberto Sánchez Garrido

En la ciudad de Jaén, siendo las 13,30 horas del día 24 de julio de 2018, se reúnen en la sede del Servicio de Administración Laboral de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo, sala del SERCLA, las personas relacionadas al margen, como componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén.

Asiste, asimismo Dª. Mª. Paz del Moral Milla (Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo)

Abierta la sesión las partes se reconocen plena capacidad y representatividad para negociar el Convenio Colectivo de referencia y acuerdan aprobar el Texto para los años 2018 y 2019, que se une a la presente Acta; Texto que es firmado por la Presidenta y 2 miembros de cada una de las representaciones negociadoras.

Los asistentes por unanimidad acuerdan facultar a D. Domingo Ocaña Fernández, para

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

tramitar la presentación del Convenio ante la Autoridad Laboral competente, para su Inscripción en el Registro, Depósito y Publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión aprobándose el Acta por unanimidad, firmando en prueba de conformidad, todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE JAÉN PARA LOS AÑOS 2018-2019

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional, Territorial y Personal

El presente convenio será de aplicación en su totalidad en la provincia de Jaén; afecta y regula las relaciones laborales entre todas las empresas y trabajadores/as del sector del Metal.

El Ámbito Funcional de la Industria y los Servicios del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores/as que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Igualmente todas las actividades cuyos CNAE´s estén contemplados en el Acuerdo Estatal del Metal.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

No le serán de aplicación el presente convenio a las empresas y trabajadores/as que tengan su propio convenio colectivo en el ámbito empresarial, en cuyo caso estarán a lo en él dispuesto.

Artículo 2. Vigencia, Duración y Denuncia

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El presente Convenio iniciará sus efectos económicos, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación, el 1 de enero de 2018, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2019, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

El presente Convenio se prorrogara tácitamente por año sucesivo de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes firmantes dentro del plazo de los 90 días anteriores a su vencimiento. Dicha denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándoselo al resto de las partes en un plazo de 10 días, así como a la autoridad laboral REGCON (Registro de Convenios). Una vez efectuada la denuncia la comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días. Las partes firmantes establecerán un calendario de negociación.

Artículo 3. Condiciones Más Beneficiosas

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideran mínimas en todo caso, y por tanto, cualquier mejora que ya estuviera establecida por decisión voluntaria de las empresas, por contrato individual o acuerdo colectivo con los trabajadores/as, sustituirán o complementarán a las aquí determinadas.

Artículo 4. Absorción y Compensación.

Las retribuciones salariales de todo tipo, pactadas en el presente Convenio, tienen carácter de absorbibles y compensables con cualquier mejora establecida o que voluntariamente tengan concedidas las empresas o lo puedan conceder en el futuro, cualquiera que sea su denominación, forma de percepción y fecha de concesión, así como aquellas que señalen Disposiciones Legales posteriores.

Artículo 5. Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Para cuantas dudas puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, se estará a lo que decida la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, que se constituirá con representación paritaria de las partes y actuarán con carácter previo a cualquier decisión que pueda adoptar la Autoridad Laboral, en defecto de acuerdo de las partes. Dicha representación podrá disponer en el transcurso de sus reuniones, de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos, de acuerdo con el contenido de dicha reunión.

La citada comisión estará compuesta de la siguiente forma: dos miembros del Sindicato Provincial de Industria de CC.OO., con domicilio en C/ Martínez de la Rosa nº 11 en Linares y otros dos miembros del sindicato de Industria, Metal, Construcción y Agro (FICA) con domicilio en C/ Paseo de la Estación, 30 5ª Planta de Jaén, y por la representación económica: cuatro miembros de la Federación Provincial del Metal, de Jaén, con domicilio en Paseo de la Estación, 30 10ª planta.

La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, tendrá su domicilio a efectos de notificaciones en el Servicio de Administración Laboral, de la Delegación Provincial de Empleo.

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio; a través de la persona que ejerza la Presidencia, para su

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

resolución deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes. Dicha Comisión, con carácter ordinario, se reunirá en los últimos días de cada mes, siempre que haya cuestiones que tratar. Con carácter extraordinario, y por razones de urgencia, que será valorada por el Presidente, se convocará a las partes en cualquier momento que las circunstancias lo requieran y con la inmediatez que requiera el caso.

El acuerdo será notificado a los interesados, por medio de sus representantes legales. De no alcanzarse el citado acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio de los procedimientos establecidos en el SERCLA.

Capítulo II. Administración del Tiempo de Trabajo, Vacaciones y Permisos

Artículo 6. Jornada Laboral.

Para los años 2018 y 2019, la jornada laboral será de 1.766 horas efectivas de trabajo.

Artículo 7. Calendario Laboral.

Entre el mes de diciembre y el mes de febrero siguiente se elaborará el calendario laboral el cual contendrá:

- Los días a trabajar, jornada laboral de los mismos.
- Los días de vacaciones.
- Los días festivos.
- Los días de descanso
- Los días inhábiles por exceso de jornada, o para el cuadre de la jornada anual.

La elaboración se realizará por parte de la empresa, procurando el acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, previa consulta e informe de los mismos, debiendo exponerse en un lugar visible para todos los trabajadores/as de cada centro de trabajo.

Para las modificaciones sustanciales del calendario aprobado, debe utilizarse el procedimiento previsto por el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores/as.

Aquellas empresas que hasta el 28 de febrero no hayan elaborado el correspondiente calendario laboral, a petición de trabajadores/as, empresa, o cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrán solicitar a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo la elaboración de un calendario de obligado cumplimiento para dicha empresa. De no haber acuerdo en la Comisión se someterá al SERCLA.

Una vez efectuada la solicitud para la elaboración del calendario, por cualquiera de las partes señaladas en el párrafo anterior, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio se reunirá en un plazo de 10 días, elaborando finalmente dicho calendario. De no haber acuerdo en la Comisión, se someterá al arbitraje del Presidente del Convenio, que resolverá en un plazo de 7 días.

Las empresas que por su actividad tengan que realizar su trabajo en una obra de construcción, en la medida de lo posible adecuaran su horario al de dicha obra.

Artículo 8. Distribución de la Jornada de Trabajo. Descanso Semanal.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que se respete el descanso en sábados y domingos, salvo en los casos en que la naturaleza de los servicios prestados por la empresa lo impida.

Artículo 9. Distribución Irregular y Flexible de la Jornada.

Por razones organizativas, técnicas o de producción acreditadas, las empresas tendrán el derecho, durante la vigencia de este Convenio, de disponer de diez jornadas a trasladar a fechas distintas de las previstas en el calendario laboral, dentro del mismo año, teniendo que comunicarse los distintos cambios con una antelación mínima de 5 días. Su aplicación será de carácter colectivo, por secciones o puestos de trabajo, sin que en ningún caso se pueda aplicar de forma individual.

En todo caso se deberán respetar las siguientes reglas:

a) no suponga la realización de trabajo durante más de 6 días seguidos
b) los días de flexibilidad no se considerarán como días de absentismo
c) se respete siempre el período vacacional.
d) se respete el sistema de turno establecido previamente en la empresa.
e) los días de flexibilidad no afectarán a domingos y festivos.
f) los conceptos salariales variables se abonarán en el día de flexibilidad de descanso y no en el momento del trabajo. En el caso de finalización de la relación laboral antes de que se trabaje o descanse los días de flexibilidad, en el finiquito se regularizará.

Todas aquellas empresas, que no hagan uso del derecho, establecido en el párrafo anterior, por causas organizativas, técnicas o productivas, podrán acordar con los distintos representantes de los trabajadores/as la distribución irregular de la Jornada a lo largo del año.

En el caso de que la jornada propuesta supere las 9 horas diarias de trabajo, será preceptivo además del acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores/as, la aceptación previa por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio colectivo.

Artículo 10. Turnos de Trabajo.

Se considera que existen trabajos a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores/as deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, sea cual sea la duración de ésta rotación o la fórmula designada.

Las empresas que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio tengan establecidos turnos, los mantendrán en las mismas condiciones. Y las que quieran fijarlos, no tendrán más obligación que notificarlo con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as en la Empresa, aplicando en todo caso la Legislación vigente.

Los cambios de turno se avisarán con al menos 48 horas de antelación salvo circunstancias excepcionales.

Salvo acuerdo de las partes, todos los trabajadores/as afectos a trabajos sometidos a turnos

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

rotarán en los mismos.

Nunca se entenderá como trabajo a turno la realización de jornada intensiva o la realización de cambios de horario. La empresa que venga abonando alguna cantidad por este concepto, la mantendrá.

En las empresas que por su sistema de organización de la producción tengan establecido, o puedan establecer en un futuro, previo acuerdo con las organizaciones de los trabajadores/as, un cuarto turno de trabajo, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana, garantizarán en todos los casos, el descanso de dos días por cada siete días naturales, sin que se puedan trabajar más de seis días seguidos, y la rotación semanal por los distintos horarios (mañana y tarde) o (mañana, tarde y noche).

En principio el cuarto turno será realizado por aquellos trabajadores/as que voluntariamente quieran hacerlo, en el supuesto de que no existan voluntarios suficientes, se harán de forma rotatoria entre todos los trabajadores/as del área. Las rotaciones no serán superiores a cuatro meses dentro de un período de ocho meses.

Para el establecimiento del cuarto turno, la empresa notificará a los respectivos comités de empresa o Delegados/as de personal y en caso de no existir representación de los trabajadores/as en la empresa, a los posibles trabajadores/as afectados, la causa que justifica su implantación, así como las condiciones para su desarrollo, propuesta que deberá ser aceptada si está debidamente fundamentada.

En caso de rechazo, con carácter previo a la formulación de cualquier reclamación, se propondrá la celebración de una Comisión Paritaria que debe decidir sobre la procedencia o no de la implantación.

No obstante, por acuerdo con los respectivos comités de empresa o Delegados/as de personal y en caso de no existir representación de los trabajadores/as en la empresa, con todos los posibles trabajadores/as afectados, en cada empresa se podrá acordar un sistema distinto de cuarto turno, sin que en ningún caso se pueda negociar una retribución más baja de la contemplada en este Convenio; si la negociación implica un incremento del tiempo del cuarto turno, la misma deberá conllevar el correspondiente incremento de retribución.

Artículo 11. Horas Extraordinarias.

1.º. Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, y propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral, ambas partes se comprometen a reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

2.º. En todo caso la realización de horas extraordinarias tiene un carácter de voluntariedad por parte del trabajador/a.

3.º. Las partes firmantes del Convenio recomiendan la compensación mediante descanso, con 84 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, y de 90 minutos en las realizadas los sábados. Dicho descanso se retribuirá con todos los conceptos salariales. No obstante por acuerdo de las partes se podrán compensar económicamente en los siguientes términos:

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria, cuando dichas horas extras se realicen de lunes a viernes, si se realizan en sábado el recargo será del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se realizara de acuerdo con la legislación vigente teniendo en cuenta los extremos que a continuación se indican:

Se sumarán los siguientes conceptos salariales: el salario base, Complemento del artículo 39, plus de convenio, prima de asistencia, plus de turnicidad, plus de carencia de incentivos o incentivos, plus de absentismo y plus de cuarto turno, de acuerdo con lo pactado en cada empresa, y pagas extraordinarias (todo ello en cómputo anual) dividiéndose en los años 2018 y 2019, por las horas de jornada anual incrementando su resultado con el porcentaje correspondiente.

Los conceptos económicos fijados en este artículo para el cálculo de las horas extraordinarias se aplicarán en relación a cada trabajador/a en función de que tenga derecho o no al cobro de los mismos.

4.º. A los efectos de que las empresas puedan acogerse a las diferencias de cotización a la Seguridad Social establecidas por disposiciones legales, se definen como horas extraordinarias estructurales las siguientes: las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

5.º. Las empresas y representantes de los trabajadores/as, determinarán mensualmente las horas extraordinarias estructurales realizadas, redactándose escrito en el que se relacionen el número de horas y las personas que las hayan realizado, que posteriormente, se remitirá a la autoridad laboral, siguiendo su trámite legal.

6.º. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

7.º. Con carácter excepcional, se podrán realizar horas extraordinarias en domingos y festivos, en los términos previstos en este articulo, con un recargo del 60% sobre el valor de la hora normal o un descanso compensatorio de 96 minutos por cada hora de trabajo realizado.

8.º. La Comisión de Vigilancia e Interpretación del presente convenio, previa información, ante la comunicación de cualquiera de las partes que la componen, sobre incumplimiento en materia de horas extraordinarias, pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal circunstancia.

Artículo 12. Vacaciones.

Anualmente, todo trabajador/a tendrá derecho a disfrutar, en concepto de vacaciones, treinta días naturales, de los cuales se procurará que, al menos, 15 días coincidan con el periodo de vacaciones escolares.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El trabajador/a conocerá, en todo caso, las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

A los efectos de establecer el oportuno calendario laboral, se estará a lo establecido en el artículo 7 del vigente convenio y demás disposiciones legales.

Los treinta días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador/a, de todos los conceptos salariales en los tres últimos meses trabajados al inicio de la misma, como establecía la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En las empresas donde se fije con carácter colectivo el periodo vacacional, si durante dicho periodo el trabajador/a está en situación de incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 13. Permisos por Asuntos Propios.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 55 del presente convenio, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, los trabajadores/as dispondrán de 20 horas laborables de descanso por asuntos propios no recuperables, en proporción al tiempo de alta en la empresa. En el caso de que el trabajador/a decida no disfrutar de este permiso de asuntos propios, será compensado por la empresa por la cantidad por hora expresada en tablas.

Salvo acuerdo entre las partes, la compensación económica por las horas de asuntos propios no disfrutados se abonará en el mes de enero del año siguiente.

Las horas de asuntos propios se fijarán de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo, debiendo solicitarse con una antelación mínima de 48 horas laborables, pudiendo la empresa rechazar la solicitud si justifica motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción por escrito.

Las horas de asuntos propios se retribuirán con todos los conceptos económicos y se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Además en cada uno de los años de vigencia del Convenio, los trabajadores/as dispondrán de 6 días de asuntos propios recuperables, pudiéndose tomar en periodos mínimos de 4 horas. Estos días de asuntos propios recuperables se fijarán de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo, debiendo solicitarse con una antelación mínima de 48 horas laborables, pudiendo la empresa rechazar la solicitud si justifica motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción por escrito.

Salvo pacto contrario en el marco de las partes legitimadas para ello en cada empresa, o entre el trabajador/a y la empresa, las normas generales de recuperación serán:

- No se recuperarán en domingos ni festivos.
- Se podrán recuperar por horas o días completos
- Deberán ser recuperados en un plazo máximo de 6 meses.
- Si el trabajador/a no los recupera en el plazo establecido, se considerarán a todos los efectos como absentismo.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- En el caso de baja del trabajador/a en la empresa, se descontará de la correspondiente liquidación final.

Artículo 14. Permisos Retribuidos.

Serán de aplicación los previstos por la Legislación general vigente y con independencia de ello de forma expresa los siguientes:

Primero.- El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del salario base, Complemento del artículo 39, Plus Convenio, Prima de asistencia, Prima de producción (a estos efectos la prima de producción se calculará con la media obtenida por este concepto en los 3 últimos meses) o Plus Carencia de Incentivos, plus de turnicidad y nocturnidad, y cuarto turno en su caso, en los siguientes casos:

- Por matrimonio. 15 días naturales.

- Nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales. En los dos primeros supuestos, al menos uno de los días de permiso será hábil después del hecho. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite hacer desplazamientos:

Dentro de la Provincia de Jaén: dos días naturales.
Fuera de la Provincia de Jaén: cuatro días naturales.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos, cónyuge y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. 1 día. Si la intervención es fuera de la provincia el permiso será de 2 días.

- Por intervención menor del trabajador/a, que no cause baja, tendrá 1 día de permiso retribuido, si es fuera de la provincia, el permiso será de 2 días.

- En el supuesto de que el trabajador/a, por prescripción médica, o por que el médico justifique la necesidad de la presencia de los padres, acompañe al hijo a la consulta médica, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 4 horas; si es fuera de la localidad el permiso será de un día. De no existir la prescripción o justificación médica, el tiempo invertido será recuperado por el trabajador/a con posterioridad.

Segundo.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor de nueve

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quienes ejerzan este derecho, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo con el empresario/a. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el último párrafo del punto Segundo de este artículo.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, 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 duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a 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 dos párrafos anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los dos párrafos anteriores de este punto SEGUNDO de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 125 de la Ley de la jurisdicción social.

Tercero.- El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con remuneración del salario base, Complemento del artículo 39, Plus Convenio, Prima de Asistencia, Plus de Turnicidad, Nocturnidad, y cuarto turno en su caso por los motivos y tiempos que se detallan a continuación:

- En caso de sucesivos matrimonios, 15 días naturales.

- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales. Cuando por estos motivos el

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

trabajador/a necesite hacer desplazamientos:

Dentro de la Provincia de Jaén: dos días naturales.
Fuera de la Provincia de Jaén: cuatro días naturales.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad, 1 día. Si la intervención es fuera de la provincia el permiso será de 2 días.

- Por traslado del domicilio habitual, 1 día.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando en éste supuesto conste en norma legal o por Convenio un periodo determinado, se estará a lo que dicha norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- En el caso de fallecimiento o enfermedad grave, con hospitalización, de los tíos carnales del trabajador/a, el permiso retribuido será de 1 día natural.

- En caso de fallecimiento de sobrinos, de producirse en la localidad, el permiso será de tres horas, 1 día en los demás casos.

Los permisos establecidos en los tres primeros supuestos, se concederán igualmente en el caso de parejas de hecho, siempre que se justifique mediante la inscripción en algún registro oficial. No servirá como acreditación el certificado de convivencia.

Capítulo III. Temas Sindicales

Artículo 15. Acción Sindical en las Empresas.

Esta se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS Ley 11-85 de 2 de agosto, BOE del 8/8/85) así como lo que sobre ésta materia está regulado en el Estatuto de Trabajadores y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia.

Artículo 16. Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

El Delegado/a de personal y los comités de empresa son los órganos de representación de los trabajadores/as. Tendrán la composición y garantía que se señalen por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de lo que se establece en este Convenio.

1.º. Las medidas disciplinarias, de carácter grave o muy grave, impuestas a cualquier trabajador/a por la empresa, deberán darlas a conocer previamente, con una antelación mínima de 24 horas al Delegado/a de personal o comité de empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas en un plazo de 48 horas como máximo.

2.º. Los Delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa o fuera de la misma, para asistir a cursos de formación, organismos oficiales u otras actividades, según la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores/as: 15 horas mensuales.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- De 50 a 250 trabajadores/as: 20 horas mensuales.

3.º. Las horas del Delegado/a y miembros del comité de empresa, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros en el 100% de las horas.

Para poder realizar la acumulación de horas a que se refiere el párrafo anterior, será necesario, previamente a la acumulación, indicar la persona o personas en las que va a recaer dicha acumulación.

El escrito de comunicación deberá ir firmado por los Delegados/as que renuncian a sus horas y por los que se benefician de dicha acumulación.

Asimismo, no se computará el máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado/a de personal o miembro del comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenio Colectivo, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En aquellas empresas en que cualquier sindicato tenga un solo Delegado/a, la acumulación de horas podrá efectuarse de forma trimestral hasta el 100% de manera que el Delegado/a podrá hacer uso dentro del trimestre natural, de la suma de las horas de crédito horario correspondientes a los tres meses del trimestre.

La documentación que con carácter legal se debe facilitar a los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, debe facilitarse de igual manera a las Secciones Sindicales, legalmente constituidas.

Durante la Vigencia del Convenio, se realizarán por los firmantes del convenio, las gestiones oportunas a fin de conseguir el sistema de financiación necesario para la creación de una bolsa de 1200 horas de crédito horario, con carácter anual, para cada uno de los sindicatos firmantes del convenio, que estos distribuirán de acuerdo con las necesidades que en cada momento surgiesen, siempre relacionadas con la vigilancia y cumplimiento del convenio.

Artículo 17. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en tal operación remitirá a la empresa escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 18. Tablón de Anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos, comunicados e información, la empresa pondrá a disposición de cada sindicato y representantes legales, un tablón de anuncios en el centro de trabajo, que estará colocado en un sitio accesible.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 19. Cargos Sindicales.

A) Quienes ostenten cargos sindicales a nivel Provincial, autónomo o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a excedencia forzosa con reserva al puesto de trabajo y al cómputo de Complemento del artículo 39, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

B) Los cargos sindicales tendrán derecho, previa información al empresario/a, a visitar los centros de trabajo afectados por éste Convenio, para ejercer cualquier labor relacionada con su cargo sindical, sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Capítulo IV. Temas Relacionados con el Empleo, la Jubilación y la Incapacidad

Artículo 20. Contratación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, aprobado por resolución de 7 de junio de 2017 (BOE 19/6/2017), y la legislación vigente.

Artículo 21. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio, estiman oportuno erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo ya en otra empresa o por cualquier otra razón.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores/as que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, a excepción de aquellos casos que estén justificados por lo especial del trabajo a realizar o por las características de la empresa.

El trabajador/a que esté en esta situación comunicará a la empresa, al objeto de que por la misma se determine la base de cotización.

Artículo 22. Subrogación Empresaria y Sucesión de Empresas.

En caso de subrogación empresarial o sucesión de empresas, la nueva empresa respetará a los efectos legales, la representación sindical existente en la empresa cesante hasta la celebración de nuevas elecciones.

Las relaciones laborales de los trabajadores/as afectados por la sucesión empresarial seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida, la nueva empresa mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo y acuerdos de mejoras colectivas o individuales de los trabajadores/as, en los mismos

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo, salvo acuerdo entre las partes legitimadas para ello.

Aquellas empresas concesionarias de la administración pública, cuyo objeto esté comprendido dentro del ámbito funcional del presente convenio, así como cuando se trate de organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier administración pública, en caso de que sean objeto de sustitución por cualquier motivo quedarán sujetas a subrogación de manera que la nueva empresa concesionaria se hará cargo de los trabajadores/as que estaban adscritos a la empresa saliente y en las mismas condiciones que los mismos disfrutaren en el empresa sustituida.

Artículo 23. Excedencia.

Las excedencias se regirán por el presente artículo, y en lo no previsto en él, por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores/as, con las modificaciones introducidas en el mismo, y demás disposiciones concordantes que le sean de aplicación.

Las excedencias pueden ser: Voluntarias, forzosas por cargo público o electivo sindical, por nacimiento, adopción o acogimiento, por cuidado de familiar y por pacto entre partes.

Excedencia Voluntaria

Es aquella, a la que el trabajador/a tiene derecho a que se le conceda, sin más requisitos que acreditar una antigüedad en la empresa de un año. Su duración será como mínimo de 4 meses, y como máximo de 5 años. Concluida esta excedencia, deberán pasar 4 años para generar derecho a solicitar otra.

Deberá solicitarse por escrito, con una antelación mínima de 15 días, viniendo obligado el empresario/a a concederla, también por escrito en el plazo de 15 días desde la recepción de la solicitud. Al finalizar el período de excedencia, el trabajador/a, previa solicitud, tendrá derecho preferente a reincorporarse en una vacante igual o similar a la que tenía. De no haberla, mantendrá esta expectativa de derecho, hasta que se produzca.

El trabajador/a optara voluntariamente por incorporarse en una categoría diferente a la suya, cuando tenga la cualificación para ello, en cuyo caso tendrá las funciones, retribuciones y demás temas de esta categoría inferior; tendrá preferencia a cubrir la primera vacante que se produzca en su categoría original durante un año desde su reincorporación a la empresa.

Esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Excedencia Forzosa por Cargo Público

Para tener derecho a esta excedencia, es necesario que el trabajador/a acceda a un cargo público, ya sea por designación, ya sea por elección, que lleve aparejado el desempeño de una actividad política, no puramente burocrática. La duración de este excedencia, será igual al tiempo en que el trabajador/a desempeñe dicho cargo, incluido el que esté en funciones, en espera de la toma de posesión, por quién corresponda, tras el proceso electoral.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Durante el tiempo que dure esta excedencia, el trabajador/a seguirá devengando antigüedad y tendrá derecho, a la finalización de la misma, a ocupar el puesto que venía desempeñando. El empresario/a viene obligado a reservárselo, pudiendo cubrir la vacante durante la excedencia con un contrato temporal de interinidad.

Si se hubiera procedido a amortizar el puesto por causa justa, el empresario/a deberá asignarle, dentro de los límites de la movilidad funcional, un puesto similar, sin menoscabo de los derechos profesionales y económicos.

La presente excedencia computará a efectos de antigüedad del trabajador/a, que permanecerá en situación asimilada al alta frente a la Seguridad Social.

Excedencia Forzosa por Cargo Electivo Sindical.

El trabajador/a que acceda a un puesto sindical, de carácter electivo, de ámbito provincial o superior, mientras se mantenga en el desempeño de dicho puesto, tendrá derecho a que se le reconozca por la empresa, la situación de excedencia, que durará el tiempo que dure el cargo sindical.

Terminada la excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en los mismos términos que en la excedencia por cargo público.

Excedencia por Nacimiento, Adopción o Acogimiento

Cuando se den alguna de estas tres circunstancias, el trabajador/a/con independencia del sexo, tendrá derecho a una excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o acogimiento (sea permanente, sea preadoptivo o provisional).

Si durante el tiempo que dure esta situación, se produjera otro evento (acogimiento, nacimiento o adopción), podrá iniciarse, desde ese momento una nueva excedencia, que pondrá fin a la que se venía disfrutando.

El cómputo del tiempo de esta excedencia, comenzará desde el momento del nacimiento, o de la resolución judicial o administrativa, según los casos.

El tiempo que por esta causa, el trabajado permanezca en excedencia, se le computará a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, en igualdad de condiciones que los compañeros no excedentes.

A los efectos de la Seguridad Social, durante esta excedencia, el trabajador/a se encontrará en situación asimilada al alta.

Durante el primer año, el trabajador/a tiene derecho a la reserva del mismo puesto que dejó vacante y si la situación se prolonga por más de un año, y hasta el máximo de tres, el derecho irá referido a la reincorporación en un puesto de trabajo similar sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Excedencia por Cuidado de Familiar

Para atender al cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos, por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad, siempre que dichos familiares, no desempeñen actividad retribuida, los trabajadores/as tendrán derecho a que se les reconozca un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años. El periodo en que el trabajador/a permanezca en esta excedencia, será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a en igualdad de condiciones con los no excedentes.

El tiempo de esta excedencia se contabilizará igualmente para el cómputo de la antigüedad.

Tanto la excedencia por cuidado de familiar, como por nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador/a tiene derecho a la reserva del puesto que dejó vacante hasta el límite del primer año. Si se prolonga más allá de un año, la reincorporación podrá ser en puesto similar, sin menoscabos profesionales, ni económico.

Excedencia por Pacto Entre Partes

Las partes, podrán establecer, bien con carácter colectivo en las empresas, bien a título individual, otros tipos de excedencias en las condiciones que libremente acuerden.

Reincorporación Tras la Excedencia

Como regla común a todas las excedencias, los trabajadores/as, deberán solicitar de forma expresa, su reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes desde la terminación de la misma.

Artículo 24. Finiquito

Todo trabajador/a que vaya a firmar un recibo de finiquito podrá solicitar, si lo estima oportuno, una copia del mismo con 48 horas de antelación a la firma, a los efectos que estime oportunos.

De acuerdo con la legislación vigente, los efectos retroactivos que se produzcan por retraso en la negociación del convenio o revisiones salariales, serán aplicables a los contratos que hayan terminado antes de la publicación de las correspondientes tablas.

Artículo 25. Extinción Contractual entre los 60 y 65 años.

Aquellos trabajadores/as que hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, y que decidan voluntariamente jubilarse entre los 60 y los 65 años de edad, las empresas le abonarán en concepto de indemnización por la jubilación, las cantidades siguientes:

- A los 65 años, una cantidad igual, a lo ganado en los últimos dos meses de trabajo.
- A los 64 años, igual a lo ganado en los últimos tres meses.
- A los 63 años, igual a lo ganado en los últimos seis meses.
- A los 62 años, igual a lo ganado en los últimos siete meses.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- A los 61 años, igual a lo ganado en los últimos ocho meses.
- A los 60 años, igual a lo ganado en los últimos nueve meses.

Aquellos trabajadores/as que, por enfermedad común o accidente no laboral, hayan permanecido en situación de baja por I.T. durante uno o la suma de varios periodos en los doce meses, inmediatamente anteriores a la fecha en que decidan voluntariamente jubilarse y la duración al menos, haya sido de 9 o más meses, será exigencia para obtener la ayuda que antecede, el acuerdo de las partes.

Las cantidades anteriores, se entiende siempre referidas a trabajadores/as que prestan servicios a jornada completo, por lo que en otro caso se cobrará el importe que corresponda proporcionalmente.

Artículo 26. Indemnizaciones por Fallecimiento o Incapacidad.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, garantizarán a sus trabajadores/as, las siguientes indemnizaciones durante las 24 horas del día.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la compañía aseguradora. Las indemnizaciones deberán ser abonadas por la empresa en el supuesto de que no haya concertado el seguro.

Las empresas que hayan concertado el seguro facilitarán copia del mismo a los Delegados/as de personal.

Durante la vigencia del Convenio, las cantidades que las empresas afectadas por este convenio garantizarán a sus trabajadores/as en los términos recogidos en este artículo serán las siguientes:

- 38.850,00 euros por fallecimiento del trabajador/a, derivado de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

- 6.825,00 euros si se reconoce al trabajador/a en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral.

- 29.400,00 euros si se reconoce al trabajador/a en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

- 35.700,00 euros si se reconoce al trabajador/a una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

- 38.850,00 euros si se reconoce al trabajador/a una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

Ninguna de las cantidades reflejadas en este artículo, sufrirán modificación o revisión durante la vigencia del convenio.

Artículo 27. Incapacidad Derivada de Enfermedad Común o Fallecimiento.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

En los casos de fallecimiento del trabajador/a que no sea por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad profesional (ya previstos en el artículo anterior), o de declaración del trabajador/a en situación de gran invalidez, incapacidad absoluta, o incapacidad total, derivados de enfermedad común, las empresas contratarán un seguro que cubra las siguientes cantidades:

- Por muerte natural: 6.000 euros.
- Por Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez: 9.000 euros.
- Por Incapacidad Total: 6.000 euros.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la compañía aseguradora. Las indemnizaciones deberán ser abonadas por la empresa en el supuesto de que no haya concertado el seguro. Las empresa que concierten el seguro, facilitarán copia del mismo a los Delegados/as de personal.

Caso de que la incapacidad sea declarada con reserva de puesto, si al finalizar el plazo de dicha reserva, el trabajador/a fuese readmitido, como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad, por la empresa donde prestaba su servicio, vendrá obligado a devolver a la misma la indemnización que hubiese cobrado.

A los efectos de la aplicación del contenido del presente artículo, se considera por las partes que en los casos de declaración de Incapacidad Permanente, la fecha del hecho acusante será la de la resolución administrativa que reconozca dicha situación a favor del trabajador/a.

En los casos en los cuales inicialmente el órgano administrativo no reconozca dicha situación de Incapacidad Permanente y posteriormente se consiga la misma en virtud de la tramitación del correspondiente procedimiento judicial, en ese caso también se considerará como fecha del hecho causante la de la resolución inicial del Órgano administrativo, por ser esta la fecha de efectos del reconocimiento de la Incapacidad.

En los casos en los cuales antes del reconocimiento de la Incapacidad Permanente, se desarrolle un periodo de Incapacidad Temporal de larga duración que determine la baja en la empresa del trabajador/a y su pase a la dependencia directa de la Seguridad Social, la fecha del hecho causante será la del momento de la baja en la empresa.

Artículo 28. Jubilación Obligatoria

Se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

Capítulo V. Salarios y Estructura Salarial

Artículo 29. Retribuciones.

Para el año 2018 las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2017 se incrementarán en un 2,20% en todos los conceptos salariales, salvo los contemplados en los artículos 31 bis y 58, manteniéndose vigente hasta el 31 de diciembre de 2018.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

En el supuesto de que el índice del precio al consumo correspondiente al año 2018 sea superior al 2,20 %, el exceso que sobre este porcentaje se produzca se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, salvo el contemplado en el artículo 31 bis y 58. La revisión se llevará a cabo con efectos desde el 1 de enero del 2018. Una vez efectuada la revisión salarial, las cuantías económicas resultantes servirán de base para el incremento salarial del año 2019.

Para el año 2019 las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2018 se incrementarán en un 2,20% en todos los conceptos salariales, salvo el contemplado en el artículo 31 bis y 58, manteniéndose vigente hasta el 31 de diciembre de 2019.

En el supuesto de que el índice del precio al consumo correspondiente al año 2019 sea superior al 2,20 %, el exceso que sobre este porcentaje se produzca se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, salvo los contemplados en los artículos 31 bis y 58. La revisión se llevará a cabo con efectos desde el 1 de enero del 2019. Una vez efectuada la revisión salarial, las cuantías económicas resultantes servirán de base para el incremento salarial del año 2020.

Artículo 30. Salario Base.

El salario base será el que figura en la tabla anexa.

Artículo 31. Absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece una prima mensual establecida en las tablas, que cobrará el trabajador/a, siempre que no tenga ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.

A los efectos exclusivos del presente artículo no se considerarán ausencias las debidas a las causas siguientes:

a) Las comprendidas en el Artículo 14 del presente Convenio.

b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) Asistencia al médico especialista con su correspondiente justificación.

d) Enfermedad común que lleve aparejada intervención quirúrgica, y en este caso, hasta el alta médica del médico de cabecera.

e) Huelga legal, sin perjuicio de que al aplicar los descuentos de las retribuciones económicas, se aplicará la parte proporcional correspondiente a esta prima.

f) Hasta 3 horas mensuales para acudir a consulta de médico de cabecera.

Aquellas empresas que por las mismas circunstancias y concepto tuvieran establecidas similares primas podrán absorberlas o compensarla según proceda.

En caso de que por acuerdo entre empresario/a y trabajador/a se recupere el tiempo

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

perdido no se perderá la prima de absentismo.

Artículo 31 Bis. Prima Especial de Absentismo.

Aquel trabajador/a que durante todo el año no haya faltado al trabajo más de 16 horas, sea cual sea la causa de dicha inasistencia, salvo las horas de crédito legalmente reconocido por actividad sindical, recibirán una Prima Personal que se fijará en tablas, que se le abonará en la nómina del mes de enero del siguiente año. El cálculo y la cuantía a cobrar se hará en proporción al tiempo de alta en la empresa.

Artículo 32. Prima de Asistencia

Se establece una prima de asistencia al trabajo que será el que se establezca en tablas para todo el personal, excepto para los contratos de formación y aprendizaje para los menores de 18 años.

Esta prima se cobrará por todos los días del año, incluidos los días de vacaciones, excepto domingos y festivos.

Artículo 33. Plus de Distancia

En concepto de plus de distancia, el trabajador/a percibirá por cada km. de distancia existente a partir del límite del casco urbano más de 2 km., de la localidad donde radica el centro de trabajo y el lugar donde se encuentra ubicado el mismo, la cantidad que figura en tablas. El plus se cobrará tanto en la ida como en la vuelta de trabajo. Esta cantidad permanecerá inalterable durante toda la vigencia del convenio. En el supuesto de que la empresa facilite el medio de transporte, no se cobrará el plus.

Artículo 34. Pagas Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, cuya cuantía estará integrada por los siguientes conceptos: 30 días de salario base, plus de convenio, Complemento del artículo 39, y prima de asistencia.

Las indicadas pagas extraordinarias se abonarán dentro de los primeros 15 días de los meses citados, prorrateándose por semestres naturales el cobro de las mismas.

Artículo 35. Plus de Escolaridad

Las empresas abonarán, por cada anualidad del convenio la cantidad que figura en tablas por cada hijo que tengan los trabajadores/as en edad escolar, siempre que los mismos tengan cumplidos los 3 años y no hayan cumplido 19 años y todo ello referido al día 1 de septiembre del año en curso, debiendo acreditar tal extremo antes del 31 de diciembre de cada año.

Este plus se cobrará por aquellos trabajadores/as que estén contratados por la empresa durante el mes de septiembre, abonándose en la nómina del mes de septiembre, siempre y cuando se justifique antes del día 10 de septiembre, abonándose en los demás casos en la nómina de octubre. Se cobrará aunque se esté en situación de Incapacidad Temporal.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 36. Plus de Transporte

En concepto de Plus de Transporte y como compensación de los gastos producidos por el trabajador/a en sus desplazamientos al centro de trabajo, las empresas abonarán una cantidad mensual que figura en tablas. Este plus se cobrará durante todos los meses del año salvo el mes de vacaciones.

Artículo 37. Nupcialidad y Natalidad.

Aquellos trabajadores/as que contraigan matrimonio o se inscriban en un registro oficial como pareja de hecho y permanezcan en la empresa, percibirán la cantidad que se establecen en tablas por una sola vez, siempre que en la fecha que contraiga matrimonio lleve un mínimo de un año en la empresa. Si las dos personas trabajan en la misma empresa, cada una de ellas recibirán la cantidad antes reflejada.

Por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores/as la empresa le abonará la cantidad que se fije en tablas, si los dos padres trabajasen en la misma empresa, entre ambos cobrarán la cantidad que se fije en tablas.

Artículo 38. Plus de Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Trabajando en dicho periodo nocturno, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no, entre las 22 y las 6 horas.

Queda exceptuado del cobro el personal vigilante de noche que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del cobro, todos aquellos trabajadores/as ocupados en jornadas diurnas que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos por acontecimientos catastróficos o calamitosos.

La bonificación por estos trabajos será del 20% sobre el salario base.

En la aplicación de este artículo se respetará cualquier mejora más beneficiosa que pudiese estar establecida, por decisión voluntaria de la empresa o por contrato individual o colectivo con los trabajadores/as.

Artículo 39. Complemento Personal

Con efectos de 31 de diciembre de 2019 se suprime el Plus de Antigüedad, siendo sustituido por un complemento "ad personam", denominado Complemento Personal, en base al procedimiento que se expone a continuación:

- A los trabajadores/as que hayan ingresado o ingresen en la empresa con anterioridad al 01

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

de enero de 2019 se les reconocerá como Complemento Personal, el complemento de antigüedad ya adquirido, con el número de quinquenios que hubiesen cumplido, y 2 quinquenios más cuando se produzca su devengo según las normas de este artículo.

- A los trabajadores/as que ingresen en la empresa del 01 de enero al 31 de diciembre de 2019, se les reconocerá como Complemento Personal, un quinquenio cuando se produzca su devengo según las normas de este artículo.

- El Complemento Personal resultante tendrá naturaleza salarial y tendrá carácter no absorbible ni compensable y se mantendrá invariable, sin sujeción a modificación alguna, y hasta el momento de extinción del contrato del trabajador/a afectado, salvo las modificaciones salariales que las partes acuerden.

Para su devengo, se estará a la redacción del Convenio Colectivo para las Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén para los años 2013-2014, en concreto:

- Para la aplicación de los quinquenios, se abonará a partir del mes siguiente de cubrir el periodo de 5 años de antigüedad en la empresa. La remuneración es mensual, así como en cada una de las pagas extras, y será el resultado de multiplicar el número de quinquenios por el valor del mismo que para cada categoría aparece en las tablas salariales.

-Se establece el límite en el Complemento Personal de ocho quinquenios en total, respetándose a los que tengan una antigüedad superior reconocida, con anterioridad a la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Industrias Siderometalúrgicas publicado en el BOP de 23 de junio de 2016.

Artículo 40. Dietas

La media dieta se fija en tablas, consistente en la realización por parte del trabajador/a, del desayuno y una de las comidas. Si sólo se realiza el desayuno se cobrarán lo establecido en tablas. La dieta se fija en tablas, abonables en el caso de que se realice el desayuno, la comida y la cena. La dieta completa se fija en la cantidad establecida en tablas para el supuesto de que el trabajador/a, además de realizar todas las comidas fuera de su casa, también pernocte fuera de la misma.

En el supuesto de que los gastos excedan de las cantidades fijadas, les serán abonados al trabajador/a los mismos, previa justificación.

Artículo 41. Plus de Turnicidad

Se establece un plus de turnicidad, que abonará la empresa del trabajador/a con independencia del resto de retribuciones, ascendente a la cantidad establecida en tablas por cada día concreto en que se participe en la rotación del turno. Siendo esta cantidad absorbible y compensable por las cantidades que por este concepto vengan abonando las empresas a la entrada en vigor del mismo.

En las empresas que esté establecido un sistema de cuarto turno, deberán abonar a los trabajadores/as que participen en dicho turno una prima de cuarto turno consistente en la cantidad fijada en tablas, por cada día efectivo de trabajo, y que abonarán al trabajador/a mientras permanezca enmarcado en el mismo.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

La percepción de este plus de cuarto turno es incompatible con el abono del Plus de Turnicidad.

En el supuesto de que se produzca alguna duda en cuanto a la aplicación práctica del plus regulado en este precepto, se acuerda que con carácter obligatorio deba someterse a la interpretación de la comisión paritaria.

Artículo 42. Plus Carencia de Incentivos

Las empresas que no tengan establecido algún sistema de incentivos, primas o complementos, deberán abonar un Plus de Carencia de Incentivos, que consistirá en el 11% del Salario Base por cada hora efectiva de trabajo.

A las que lo establezcan, no les será de aplicación este artículo.

De existir algún problema en el establecimiento del sistema de primas o incentivos, las partes afectadas deberán someter obligatoriamente la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio.

Este Plus sólo se abonará por cada hora efectiva de trabajo, no abonándose en los días que, efectivamente no se trabaje.

El importe del Plus por cada día efectivo de trabajo, se calculará multiplicando las horas de cada jornada por la cantidad consignada en la tabla adjunta al texto del Convenio.

El Plus tiene carácter de absorbible y compensable con cualquier otro concepto económico que por parte de las empresas se abonen, con independencia de los conceptos Salario Base, Plus convenio, Prima de asistencia, Plus transporte, Dietas, turnicidad, cuarto turno, absentismo y nocturnidad incluidos en el Convenio.

Las empresas que abonen cualquier concepto económico distinto a los contemplados en el párrafo anterior, aunque no establezcan ningún sistema de primas, incentivos o complementos, no deberán abonar el Plus de Carencia de Incentivos, si con los conceptos que abonen alcanzan el 11% del Salario Base por día efectivo de trabajo. Si no se alcanzase ese porcentaje, se complementará la cantidad hasta alcanzar dicho 11%.

Artículo 43. Plus Convenio

Se establece para todo el personal, excepto aprendices, en la cuantía que se fija en las tablas.

No se computará a efectos de Complemento del artículo 39, ni de complementos de puestos de trabajo, de calidad o cantidad, incluidas primas de producción de vencimiento superior al mes ni para cualquier concepto retributivo alguno.

Este mismo criterio se aplicará, en su caso, al personal con retribución mensual.

Artículo 44. Complementos Salariales

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Todos los complementos salariales de la nómina (pluses, etc.) se calcularán con la tabla de salarios base para cada categoría.

Capítulo VI. Mejoras Sociales

Artículo 45. No Discriminación en las Empresas.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Es de aplicación expresa la vigente legislación sobre violencia de género.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar durante la vigencia del mismo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 46. Accidentes Laborales

A) Las empresas complementarán, a su cargo, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional que abona la entidad gestora o en su caso la mutua, y lo que hubiera correspondido cobrar al trabajador/a de haber estado en activo.

B) Dicho complemento va referido tanto al salario base, como a los complementos salariales, ya sean de carácter personal, de puesto de trabajo o de vencimiento periódico superior a la mensualidad.

C) Quedan excluidas, de complementación, aquellas percepciones que, en concepto de indemnizaciones o suplidos, no tienen carácter salarial, y por tanto no son cotizables.

D) Aquellas empresas que tengan implantado algún sistema de primas o incentivos, calcularán estos a razón de la media de lo obtenido por este concepto en los tres meses anteriores al de la baja.

Artículo 47. Hospitalización

Las empresas completarán hasta el 100%, las cantidades que la Seguridad Social abone a los trabajadores/as, por causas de cualquier enfermedad o accidente no laboral, mientras el trabajador/a permanezca ingresado en algún centro hospitalario.

La fórmula para el cálculo del complemento será la establecida en el artículo anterior, en sus apartados A, B, C y D.

Esta situación deberá justificarse con certificado del Centro Hospitalario, en el que se hará constar la fecha de ingreso y alta hospitalaria.

Así mismo se aplicara el complemento anterior en los casos en que el trabajador/a sea sometido a una intervención quirúrgica hospitalaria, manteniéndose el derecho hasta que se alcance el alta del médico de cabecera, como consecuencia directa de la intervención a la

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

cual el trabajador/a haya sido sometido.

Tomando como referencia la nómina del mes anterior al momento de la baja en ambos casos.

No se aplicará este complemento del 100% cuando se trate de intervenciones de régimen ambulatorio.

Artículo 48. Enfermedad Común

En cada año de vigencia del convenio, por una sola vez, las empresas complementarán el 80% de la base reguladora desde el primer día de baja y hasta el día treinta, siendo requisito imprescindible para el cobro de la misma, la presentación del Parte de confirmación de baja o Parte de baja contemplados en los números 2 y 3, del artículo 3 de la Orden de 15 de junio de 2015, siempre y cuando la baja sea mayor de diez días.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, no regulados en el párrafo anterior, cuya duración sea inferior a lo establecido en el apartado anterior, las empresas abonaran el 60% de la base reguladora durante 3 días al año. Este complemento se aplicará en la primera baja si fuese superior a tres días y en otro caso, en bajas sucesivas, hasta completar los tres días anuales. El pago se efectuará siempre en los primeros días de baja producida.

En cada año de vigencia de convenio y para una segunda baja del trabajador/a, se complementará en un 80% por un periodo de 30 días, siempre que en la empresa exista un índice de absentismo inferior a 5%, por causa de enfermedad, en los dos meses naturales anteriores al mes de la baja.

Capítulo VII. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 49. Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, que consta de ocho representantes, cuatro de ellos elegidos por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro elegidos por la representación empresarial, tendrá las siguientes funciones:

a) Promover entre empresarios/as y trabajadores/as del sector del metal una adecuada formación e información en temas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

b) Estudiar conjuntamente los accidentes o enfermedades profesionales más comunes en el sector siderometalúrgico y en el ámbito Provincial, al objeto de buscar los medios y técnicas adecuadas que los prevengan y corrijan.

c) Esta comisión de Seguridad y Salud Laboral podrá tener misiones de mediación y arbitraje en cuantos conflictos colectivos se planteen en las empresas, en contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores/as.

Todas las actuaciones de esta Comisión, incluidas las visitas a las empresas, serán paritarias y colegiadas.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Se crea la figura del Delegado/a Territorial de Seguridad y Salud Laboral, procediéndose al nombramiento de dos Delegados/as, uno por UGT y otro por CC.OO. que destinarán todo el tiempo de trabajo a esta actividad. La designación y el desarrollo práctico se producirán en el seno de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

Ambas partes se comprometen al desarrollo de la misma a lo largo del presente Convenio.

Formación de los trabajadores/as. El empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido, en las siguientes jornadas de trabajo.

Delegados/as de Prevención.

Las Empresas deberán proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación en materia preventiva que esté relacionada con la actividad de la empresa, sea impartido por la empresa o por cualquier otro organismo será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario:

1. Las reuniones de Comité de Seguridad y Salud.

2. Las reuniones convocadas por el empresario/a en materia de Prevención de Riesgos.

3. El tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, siempre que su visita esté relacionada con temas de Seguridad Social Laboral.

4. El tiempo necesario para ser informado por el empresario/a sobre daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que el Delegado/a de Prevención hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Artículo 50. Reconocimiento Medico

En cumplimiento de la Ley 31/1995, Art. 22, RD 39/1997, Art. 37, punto 3 y demás disposiciones concordantes, el empresario/a viene obligado al deber de vigilancia de la salud respecto de los trabajadores/as a su servicio.

Anualmente las empresas ofrecerán a sus trabajadores/as la posibilidad de un reconocimiento médico cuya finalidad será evitar y controlar los daños que puedan derivarse para el trabajador/a de las características específicas de su puesto de trabajo.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El trabajador/a puede hacer renuncia expresa a someterse a reconocimiento médico. En este caso, la renuncia deberá quedar por escrito dándose traslado de la misma al empresario/a.

El trabajador/a no podrá negarse a reconocimiento médico en aquellos casos en los que legalmente así se establezca.

En ningún caso, el reconocimiento médico podrá suponer coste alguno para el trabajador/a.

Se extremará la confidencialidad y salvaguarda de la intimidad del trabajador/a, respecto de los reconocimientos médicos.

Artículo 51. Prendas de Trabajo

Todas las empresas afectadas por éste Convenio, además de proporcionar a los trabajadores/as todos los elementos de protección que determine la Ley, les dotará de dos prendas de trabajo adecuada a la labor a desarrollar a su ingreso en la empresa a la época y clima en la que se usa y las condiciones de trabajo de cada empresa, y transcurrido un año de servicio entregará uno más, y otro cada seis meses. Y también cuando excepcionalmente las prendas estén en mal estado por circunstancias de trabajo, aunque no hayan transcurridos los plazo previsto anteriormente.

Artículo 52. Conductores

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la creación de una comisión para la realización de un estudio en profundidad sobre la incidencia en la seguridad del trabajo el que un trabajador/a realice tareas de conductor, durante su jornada laboral.

Las conclusiones que se desprendan de este estudio, se trasladarán por la Comisión Paritaria al texto del convenio, sin esperar a la negociación del siguiente convenio.

La creación de la comisión y la realización del estudio, deberá estar finalizado antes de la expiración de este convenio.

Para aquellos conductores que tengan que desplazarse en ciclomotor o motocicleta para realizar su actividad laboral, la Empresa deberá de facilitar, los EPIs que establezca la correspondiente Evaluación de Riesgos de dicho puesto.

Capítulo VIII. Formación

Artículo 53. Formación Profesional

Las partes firmantes valoran la importancia de la Formación Profesional de los Trabajadores/as, para mejorar la competitividad. Por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Las partes firmantes, se reconocen mutuamente dentro de sus fines, la capacidad y la obligación de ocuparse específicamente de la formación, reconociendo que uno de los fines esenciales de su labor, dentro de la defensa de los intereses del empresariado y de los trabajadores/as que agrupan y representan, es especialmente la formación, tanto la de

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

oferta dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados y desempleados/as, como la de demanda, sin limitación de ningún tipo, incluida la intermediación laboral.

La comisión Provincial paritaria de Formación Profesional, integrada por la Federación Provincial del Metal y las organizaciones sindicales del metal U.G.T. y CC.OO. llevará a cabo el desarrollo de los acuerdos nacionales sobre todo tipo de Formación Profesional.

Una vez elaborados los programas anuales de formación, la Comisión Paritaria realizará las gestiones para conseguir las ayudas que puedan establecerse para el desarrollo de los programas.

En el resto de los extremos relacionados con la formación, las partes ratifican los Acuerdos Nacionales de Formación Profesional.

Artículo 54. Protocolo Frente a Situaciones de Acoso Sexual, Moral o por Razones de Sexo

Al amparo de las Directivas europeas y de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados/as ante presuntas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el entorno del trabajo, se encomienda a las empresas que realicen un protocolo de actuación con el objetivo de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes si procedieran.

Articulo 55. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Las partes firmantes de este Convenio son conscientes de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, al mejorar la calidad de vida de sus trabajadores/as, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico.

Es por ello, que ambas partes se comprometen, más allá de las medidas legales existentes, a estudiar fórmulas en las empresas que favorezcan el uso flexible del tiempo y los espacios, en concreto, mediante medidas de información y sensibilización, promoción de las medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos,…), de aproximación de servicios para el cuidado de personas dependientes, y cuantas estrategias puedan contribuir a este fin.

Articulo 56. Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación.

Sin obviar las obligaciones que las empresas tienen en el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo establecido en la normativa vigente, al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, las partes firmantes de este convenio se comprometen a acordar, durante la vigencia del mismo, las medidas que consideren necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Para ello, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

- La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

A la vista de lo anterior, las partes se comprometen a:

- Desarrollar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad formulando Planes o Estrategias que las eviten.

- En aras del principio de Igualdad de trato, a fomentar el establecimiento de un entorno laboral de respeto y dignidad de las personas, evitando conductas de discriminación y acoso sexual.

Articulo 57. Protocolo Frente a Situaciones de Acoso Sexual, Moral o por Razones de Sexo

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio, todo ello con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales.

Las empresas deberán establecer un procedimiento interno que garantice que no se produzcan estas situaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo. Aquellas empresas que no establezcan un procedimiento propio, deberán adaptar su actuación a las normas que se recojan a continuación.

El procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores/as la situación planteada, pudiendo solicitar la persona afectada que dicha representación esté

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales de ambas personas.

Articulo 58. Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo. La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva. Por ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria y conforme a lo contenido en el presente artículo, a programar actividades de información, formación y asesoramiento a las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas políticas sociales.

Estas actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se desarrollarán en sus respectivos ámbitos por la Federación Provincial del Metal (FDM), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores/as a nivel provincial. También podrán desarrollarse por las empresas individualmente. Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su adhesión a una de las organizaciones empresariales indicadas más representativas del sector a nivel provincial, que desarrollarán las actividades descritas, o que no acrediten una planificación y ejecución anual en información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por la propia empresa para sus trabajadores/as, deberán abonar a éstos un Plus Compensatorio para el

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

desarrollo de políticas sociales de naturaleza salarial en cuantía de 20 euros mensuales. Dicho plus no experimentará subida alguna durante la vigencia de este convenio.

Este artículo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019.

Disposiciones Generales

Artículo 59. Inaplicación del Convenio

De acuerdo con el contenido del art. 82,3 del Estatuto de los trabajadores/as, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, en los términos previstos por el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, en cuanto afecten a materias de jornada, horario, distribución del horario, trabajos a turnos, retribuciones, sistemas de trabajo, mejora voluntaria de prestaciones de S.S. y movilidad funcional.

El cumplimiento de las condiciones, se valorará en función de lo establecido en el Estatuto de Trabajadores.

El acuerdo alcanzado debe terminar con precisión las nuevas condiciones aplicables en la empresa y la duración de las mismas, que nunca será superior al tiempo de vigencia del Convenio de referencia. El acuerdo alcanzado debe ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el supuesto de que en el periodo de consultas, no se alcance ningún acuerdo, se debe notificar esta situación a la Comisión Paritaria del Convenio, que en un plazo máximo de 7 días, debe pronunciarse sobre la procedencia de la inaplicación planteada por la empresa.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria tampoco consiga que se establezca ningún tipo de acuerdo, las partes solicitarán la intervención del SERCLA, en los términos planteados legalmente, dentro de cuyo proceso se podrá alcanzar un acuerdo para someterlo a un Arbitraje.

Primera.- En lo no previsto por el presente Convenio se considerará integrado su texto por los mismos términos que establecía la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29/07/70, además de la Legislación que en cada momento se encuentre vigente, y en especial será de aplicación la definición que dicha Ordenanza realizaba respecto a los Jefes de Equipo.

Segunda.- En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus funciones, declarase la nulidad de algunas de las cláusulas del presente Convenio, quedará el convenio anulado en su totalidad, debiendo negociarse de nuevo por la Comisión Negociadora.

Tercera.- La Comisión Negociadora del Convenio estará compuesta por un máximo de doce miembros por cada una de las representaciones económica y de los trabajadores/as, sin perjuicio de los Asesores de cada una de las partes.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Cuarto.- De forma expresa se hace constar que en todas aquellas cosas que no estén reguladas en este convenio y en las reguladas en que sea obligatorio, es de aplicación expresa el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y específicamente en materia: ámbito de aplicación del convenio; clasificación profesional; régimen disciplinario; formación y cualificación profesional; movilidad geográfica; periodo de prueba; modalidades de contratación, jornada laboral, prevención de riesgos laborales, proceso de resolución de conflictos y tarjeta profesional.

Disposición Final

Los atrasos que se generen a la publicación de este Convenio, deberán ser abonados a los trabajadores/as afectados como máximo en el plazo de tres meses desde su publicación.

En el supuesto de que la relación laboral finalice antes de que transcurran los plazos marcados, en el momento de la extinción, se abonarán las cantidades pendientes.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I. TABLAS GRUPOS PROFESIONALES CONVENIO PROVINCIAL SIDEROMETALURGIA DE JAEN 2018

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	DENOMINACIÓN	SALARIO BASE		P. C. INCENTIVOS	ANTIGÜEDAD COMPLEMENTO PERSONAL
			€ MES	€ DIA	€ HORA	€ QUINQUENIO
I	TÉCNICOS	Licenciado/Grado Ingeniero Superior	933,01		0,68	42,38
II	TÉCNICOS	Diplomados Ingeniero Técnico/Peritos	933,01		0,68	42,38
III	TÉCNICOS	Delineante Proyestista	853,16		0,64	38,74
		Jefe de Laboratorio	878,20		0,66	39,85
		Jefe de Sección	844,19		0,64	38,31
	EMPLEADOS	Jefe de Primera	868,41		0,65	39,41
		Jefe de Segunda	846,77		0,64	38,44
	OPERARIOS	Jefe de Taller	866,28		0,64	39,32
		Maestro Industrial	838,72		0,63	38,07
		Maestro de Taller	822,95		0,63	37,36
		Maestro de Taller de 2a	817,44		0,62	37,10
IV	EMPLEADOS	Delineante de 1a	817,44		0,62	37,10
	OPERARIOS	Encargado	794,50		0,61	36,08
V	EMPLEADOS	Oficial de 1a Viajante	817,43		0,62	37,10
		Oficial de 2a	797,43		0,61	36,20
		Delineante de 2a	797,43		0,61	36,20
		Analista de 1a	810,64		0,62	36,79
		Analista de 2a	786,07		0,61	35,70
	OPERARIOS	Oficial de 1a		26,18	0,61	36,13
		Oficial de 2a		25,99	0,61	35,75
		Chófer de Reparto	783,02		0,59	35,77
VI	EMPLEADOS	Auxiliar de Laboratorio	776,58		0,59	35,11
		Auxiliar Administrativo	773,25		0,59	35,11
		Almacenero	772,42		0,59	35,05
	OPERARIOS	Oficial de 3a		25,59	0,59	35,25
		Especialista		25,58	0,59	35,25
VII	OPERARIOS	Vigilante/Ordenanza/Portero	760,06		0,58	34,50
		Peón		25,27	0,59	34,80

GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	DENOMINACIÓN	1er Año	2º y 3º Año
VIII	EMPLEADOS	Ctto. De Formación	704,97	737,72
	OPERARIOS	Ctto. De Formación	704,97	737,72

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ARTÍCULO	CONCEPTO	VALOR
13,00	Asuntos Propios	8,91/ hora
30,00	Salario Base	(en tablas salariales)
31,00	Plus de Absentismo	42,91
31 BIS	Prima Especial de Absentismo**	110,00
43,00	Plus de Convenio	7,61
32,00	Prima de Asistencia	6,31
33,00	Plus de Distancia	0,26
35,00	Plus de Escolaridad	74,01
36,00	Plus de Transporte	51,11
37,00	Nupcialidad	307,25
	Natalidad	131,90
39,00	Antigüedad Complemento Personal	(en tablas salariales)
40: Dietas	Media Dieta	15,33
	1/2 Dieta - Solo Desayuno	5,49
	Dieta	27,55
	Dieta Completa	38,29
41,00	Plus de Turnicidad	1,67
	Cuarto Turno	10,64
42,00	Plus de Carencia de Incentivos	(en tablas salariales)
58,00	Plus compensatorio politicas sociales**	20,00

Jaén, a 30 de Julio de 2018.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

cve: BOP-2018-3429
Verificable en https://bop.dipujaen.es

MINISTERIOS

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR. COMISARÍA DE AGUAS. SEVILLA.

2018/2786 *Información pública de concesión de aguas públicas. Expte. núm. M-2904/2010 (01/1730).*

Anuncio

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de modificación de características de aprovechamiento de aguas públicas:

Anuncio – Información Pública

Núm. Expediente: M-2904/2010 (01/1730)
Peticionarios: Comunidad de Regantes El Repiso
Uso: Agropecuario. Regadíos (Leñosos-Olivar) de 32,335 ha
Volumen anual (m³/año): 42.035
Caudal concesional (L/s): 4,20
Captación:

Nº	T.M.	PROV	PROCEDENCIA AGUA	M.A.S.	X UTM (ETRS89)	Y UTM (ETRS89)
1	Andújar	Jaén	Pozo de Aguas Subálveas	52600 Aluvial del Guadalquivir – Curso Alto	403.519	4.209.915

Objeto de la modificación:

• Aumento de la superficie de riego de 25,3345 a 33,3345 ha.
• Reducir el volumen 53.302 m³/año a 42.035 m³/año.
• Sustituir la toma del cauce, Río Guadalquivir, por una toma de aguas subálveas.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 144 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir del inicio de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

cve: BOP-2018-2786
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Sevilla, a 05 de Junio de 2018.- El Jefe de Servicio Técnico, VÍCTOR MANUZ LEAL.

cve: BOP-2018-2786
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE JAÉN

2018/3229 *Notificación de Resolución. Procedimiento Ordinario 432/2017.*

Edicto

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 432/2017.
Negociado: AM.
N.I.G.: 2305044S20170001742.
De: Nicomeda Peral Jaén.
Abogado: María Dolores Bayona Hueso.
Contra: Locubitex Comercial Textil, S.L.

Doña Natividad Ruiz-Rico Ruiz-Morón, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Jaén.

Hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 432/2017 a instancia de la parte actora Nicomeda Peral Jaén contra Locubitex Comercial Textil, S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado Resolución de fecha 07 de marzo del 2018 cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Fallo

Estimando la demanda interpuesta por Dª. Nicomeda Peral Jaén contra la empresa Locubitex Comercial Textil, S.L., condeno a la demandada al pago a la actora de la cantidad de 850 € en concepto de principal, más el interés correspondiente conforme a lo declarado en el fundamento de Derecho tercero de esta resolución.

El Fondo de Garantía Salarial deberá estar y pasar por el presente pronunciamiento de condena en el alcance previsto en la legislación vigente.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella no cabe Recurso de Suplicación (art. 191.2.g) de la Ley de la Jurisdicción Social).

Así por esta mi Sentencia, escrita y dictada en la ciudad de Jaén en la fecha indicada en el encabezamiento, lo acuerdo, mando y firmo, juzgando la presente causa en primera instancia.

Y para que sirva de notificación al demandado Locubitex Comercial Textil, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

cve: BOP-2018-3229
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Jaén, a 11 de Julio de 2018.- La Letrada de la Administración de Justicia, NATIVIDAD RUIZ-RICO RUIZ-MORÓN.

cve: BOP-2018-3229
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE JAÉN

2018/3230 *Notificación de Sentencia. Procedimiento Ordinario 656/2017.*

Edicto

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 656/2017.
Negociado: MB.
N.I.G.: 2305044S20170002667.
De: Francisco Vílchez Castellano.
Abogado: Pedro Tomas Colmenero Rodríguez.
Contra: Transtania 2006, S.L.
Abogado:

Doña Natividad Ruiz-Rico Ruiz-Morón, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Jaén.

Hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 656/2017 a instancia de la parte actora D. Francisco Vílchez Castellano contra Transtania 2006, S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado Sentencia de fecha 19/06/18, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Fallo

Estimando la demanda interpuesta por D. Francisco Vílchez Castellano contra la empresa Transtania 2006, S.L., condeno a la demandada al pago al actor de la cantidad de 2.272,89 € en concepto de principal, más el interés correspondiente conforme a lo declarado en el fundamento de Derecho tercero de esta resolución.

El Fondo de Garantía Salarial deberá estar y pasar por el presente pronunciamiento de condena en el alcance previsto en la legislación vigente.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella, por razón de la cuantía, no cabe Recurso de Suplicación (art. 191.2.g) de la Ley de la Jurisdicción Social).

Así por esta mi Sentencia, escrita y dictada en la ciudad de Jaén en la fecha indicada en el encabezamiento, lo acuerdo, mando y firmo, juzgando la presente causa en primera instancia.

Y para que sirva de notificación al demandado Transtania 2006, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de

cve: BOP-2018-3230
Verificable en https://bop.dipujaen.es

emplazamientos.

Jaén, a 10 de Julio de 2018.- La Letrada de la Administración de Justicia, NATIVIDAD RUIZ-RICO RUIZ-MORÓN.

cve: BOP-2018-3230
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

2018/3224 *Nombramiento de Juez de Paz título de Cazalilla (Jaén).*

Edicto

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 03/07/2018, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Jaén

Doña Virginia Hortal Robles, Juez de Paz Titular de Cazalilla (Jaén)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 09 de Julio de 2018.- El Secretario de Gobierno, DIEGO MEDINA GARCÍA.

cve: BOP-2018-3224
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

2018/3225 *Nombramiento de Juez de Paz título de Huelma (Jaén).*

Edicto

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 03/07/2018, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Jaén

Don Manuel Díaz Lirio, Juez de Paz Titular de Huelma (Jaén)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 09 de Julio de 2018.- El Secretario de Gobierno, DIEGO MEDINA GARCÍA.

cve: BOP-2018-3225
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

2018/3226 *Nombramiento de Juez de Paz título de Castellar (Jaén).*

Edicto

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 03/07/2018, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Villacarrillo

Don Francisco Soriano Altarejos, Juez de Paz Titular de Castellar (Jaén)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 09 de Julio de 2018.- El Secretario de Gobierno, DIEGO MEDINA GARCÍA.

cve: BOP-2018-3226
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

2018/3227 *Nombramiento de Juez de Paz título de Villanueva del Arzobispo (Jaén).*

Edicto

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 03/07/2018, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Villacarrillo

Don Juan Cerezo Rosales, Juez de Paz Titular de Villanueva del Arzobispo (Jaén)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 09 de Julio de 2018.- El Secretario de Gobierno, DIEGO MEDINA GARCÍA.

cve: BOP-2018-3227
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

2018/3228 *Nombramiento de Juez de Paz Sustituta de Villanueva del Arzobispo (Jaén).*

Edicto

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 03/07/2018, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Villacarrillo

Doña María Fuensanta Cerezo del Sol, Juez de Paz Sustituta de Villanueva del Arzobispo (Jaén)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 09 de Julio de 2018.- El Secretario de Gobierno, DIEGO MEDINA GARCÍA.

cve: BOP-2018-3228
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES "FINCA MENDOZA" DE MANCHA REAL (JAÉN)

2018/3426 *Convocatoria Asamblea General extraordinaria el 11 de septiembre de 2018.*

Anuncio

Don Francisco Sánchez Jiménez, Presidente de la Comunidad Particular de Regantes Finca Mendoza, domiciliada en calle Maestra, 215, de Mancha Real (Jaén), por el presente anuncio se convoca a todos los partícipes de la Comunidad a Asamblea General Extraordinaria que tendrá lugar en la Casa de la Cultura de Mancha Real, el próximo día 11 de septiembre de 2018, a las 19,00 horas en primera convocatoria y a las 19,30 horas en segunda, al objeto de tratar el siguiente:

Orden del día

1. Aprobación, si procede, de la adecuación del riego para plantación intensiva dentro de la superficie regable a través de goteros de 2 litros.

2. Aprobación, si procede, de replantar las faltas de olivar y dotarlo de riego a través de goteros de 2 litros.

Se advierte que de no concurrir la representación de la mayoría absoluta de la propiedad regable, se celebrará la Junta en segunda convocatoria, siendo válidos los acuerdos cualesquiera que sea la asistencia de partícipes.

Mancha Real, a 18 de Julio de 2018.- El Presidente, FRANCISCO SÁNCHEZ JIMÉNEZ.

cve: BOP-2018-3426
Verificable en https://bop.dipujaen.es