BOP JAÉN

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Número 103 Martes, 30 de mayo de 2023 Pág. 10195

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL (JAÉN)

Extracto de convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para comisiones de fiestas que se encarguen de la organización de las fiestas patronales de cada una de las aldeas del término municipal de Alcalá la Real 2023. BOP-2023-2891

## AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

Aprobación del padrón de la Tasa de suministro de agua potable, alcantarillado y recogida de basura correspondiente al segundo bimestre del año 2023. BOP-2023-2597

## AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN)

Aprobación definitiva de los expedientes de modificación presupuestaria números 18 y 19, en la modalidad de Crédito Extraordinario, correspondientes al Presupuesto 2023. BOP-2023-2882

## AYUNTAMIENTO DE CAMBIL (JAÉN)

Aprobación inicial del expediente de transferencias de crédito número 1/2023. BOP-2023-2895

Aprobación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo. BOP-2023-2896

## AYUNTAMIENTO DE ESPELUY (JAÉN)

Aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Espeluy. BOP-2023-2582

Publicación de la lista definitiva de admitidos en el proceso de provisión de dos plazas, Operarios de Limpieza, como personal laboral de plantilla, fijo discontinuo a tiempo parcial. BOP-2023-2876

## AYUNTAMIENTO DE JAÉN

Rectificación de error en Anexo I de la lista provisional de admitidos y excluidos del proceso selectivo de Policía Local. BOP-2023-2887

## AYUNTAMIENTO DE JIMENA (JAÉN)

Aprobación inicial del Estudio de Detalle. BOP-2023-2590

## AYUNTAMIENTO DE LUPIÓN (JAÉN)

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número 4/2023, en la modalidad de Suplemento de Créditos del Presupuesto Municipal del ejercicio 2023. BOP-2023-2591

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número 5/2023, en la modalidad de Créditos Extraordinarios del Presupuesto Municipal del ejercicio 2023. BOP-2023-2592

## AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

Nombramiento de Personal laboral fijo como Auxiliar de Centro Municipal. BOP-2023-2605

Nombramiento de Personal laboral fijo como Educador Social. BOP-2023-2606

## AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO DE CALATRAVA (JAÉN)

cve: BOP-2023-103-SUM
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Aprobación del Padrón y anuncio de cobranza de tasas por la prestación del servicio de Suministro domiciliario de Agua potable, Canon de mejora de Infraestructuras Hidráulicas, Alcantarillado y Basura correspondiente al primer trimestre de 2023. BOP-2023-2886

**AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS DE JAÉN (JAÉN)**

Aprobación definitiva del Presupuesto municipal del ejercicio 2023. BOP-2023-2586

**AYUNTAMIENTO DE VILCHES (JAÉN)**

Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Vilches por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso de estabilización como personal laboral fijo, de Oficial de Jardinería. BOP-2023-2581

**AYUNTAMIENTO DE VILLATORRES (JAÉN)**

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 14/2023 del Presupuesto prorrogado del ejercicio 2022 al ejercicio 2023, en la modalidad de transferencia de crédito. BOP-2023-2884

## JUNTA DE ANDALUCÍA

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.**

Convenio Colectivo de Iniciativas Carolinenses, S.L. Centro Especial de Empleo Nº 184-JA. BOP-2023-2583

## ANUNCIOS NO OFICIALES

**COMUNIDAD DE REGANTES**

**en formación Pozo-Blanco, de Mancha Real (Jaén).**

Convocatoria Asamblea General de fecha 6 de junio de 2023. BOP-2023-2542

cve: BOP-2023-103-SUM
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL (JAÉN)

**2023/2891** *Extracto de convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para comisiones de fiestas que se encarguen de la organización de las fiestas patronales de cada una de las aldeas del término municipal de Alcalá la Real 2023.*

**Anuncio**

BDNS (Identif.): 698414.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/698414)

*Primero. Beneficiarios.*

Se considerarán beneficiarios para la obtención de la subvención, las comisiones de fiestas que se encarguen de la organización de las fiestas patronales de cada una de las aldeas del término municipal de Alcalá la Real. Todo ello de acuerdo con el artículo 6 de la Ordenanza General de subvenciones. Las agrupaciones vecinales sin personalidad jurídica deberán presentar identificación de todos sus miembros y declaración responsable de aceptación de las condiciones de las presentes bases específicas y la Ordenanza General de Subvenciones, así como de respuesta solidaria de las obligaciones derivadas de la presente convocatoria. Los alcaldes pedáneos no podrán ser beneficiarios de esta subvención.

*Segundo. Finalidad.*

Fomentar la organización de las fiestas patronales de cada una de las aldeas que componen el municipio de Alcalá la Real, de acuerdo con lo que está establecido en la legislación general básica en materia de subvenciones, la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Alcalá la Real (BOP Jaén núm. 176 de 11 de septiembre de 2020), y el Plan General de Subvenciones para 2023, aprobado en sesión plenaria el 28 de noviembre de 2022.

*Tercero. Bases Reguladoras.*

Las bases aplicables a la presente convocatoria aparecen en la sede electrónica del Ayuntamiento de Alcalá la Real:
https://alcalalareal.sedelectronica.es/doc/9Y3ZRY5NDXCS2RM2W2SXJGSDS/.2
en su página web https://alcalalareal.es/ y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

cve: BOP-2023-2891
Verificable en https://bop.dipujaen.es

*Cuarto. Cuantía.*

La asignación presupuestaria para las ayudas reguladas en las presentes bases será de 41.625,00 €, con cargo a la aplicación presupuestaria - Partida 338 48902 “Subvenciones a fiestas en Aldeas”, del presupuesto de 2022 prorrogado.

*Quinto. Plazo y lugar de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de solicitudes y documentación será de 15 días naturales desde el día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La presentación de las solicitudes fuera de plazo constituirá causa de exclusión del procedimiento de concesión de subvenciones. La resolución de inadmisión será notificada individualmente a la persona interesada en los términos de los artículos 40 a 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La participación en la presente convocatoria deberá tramitarse a través de la sede electrónica de la página web del Ayuntamiento de Alcalá la Real https://alcalalareal.sedelectronica.es/ rellenando el formulario electrónico normalizado que será firmado electrónicamente, por el representante legal de la entidad, con el certificado digital personal (DNIe, etc.) y que irá acompañado de la documentación exigida en el artículo 7.

Se presentará una única solicitud por cada asociación o entidad solicitante.

La presentación de la solicitud de subvención presupone el conocimiento y la aceptación de las normas que la regulan.

Los colectivos interesados que tengan dificultades para realizar la presentación electrónica de las solicitudes podrán, antes de finalizar el plazo de presentación, dirigirse al Registro General del Ayuntamiento de Alcalá la Real en horario de 8,30 h a 14,30 h en días hábiles, donde recibirán ayuda por parte del personal funcionario adscrito al Registro para realizar este trámite. Todo ello, sin perjuicio de la presentación en cualquier otro registro electrónico de las administraciones públicas o del resto de sujetos a los que se refiere el artículo 2.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

En este último supuesto el colectivo interesado tendrá que comunicar al Área de Participación Ciudadana e Igualdad, mediante correo electrónico dirigido a mercedes.ramirez@alcalalareal.es el envío efectuado y adjuntando el comprobante de la presentación, el mismo día de su presentación, o en todo caso antes de la finalización del plazo establecido en la convocatoria para la presentación de solicitudes.

*Otros datos de interés.*

Las subvenciones concedidas al amparo de esta convocatoria se tendrán que destinar a financiar actividades desarrolladas durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, relacionadas con la organización de las fiestas

cve: BOP-2023-2891
Verificable en https://bop.dipujaen.es

patronales de cada una de las aldeas del término municipal de Alcalá la Real.

Quedan excluidos aquellos proyectos/actividades que de manera directa o indirecta ya sean o hayan sido financiados, en su totalidad o en parte, por otras Concejalías mediante cualquier otro concepto presupuestario de este Ayuntamiento.

Alcalá la Real, 25 de mayo de 2023.- El Alcalde-Presidente, Antonio Marino Aguilera Peñalver.

cve: BOP-2023-2891
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

**2023/2597** *Aprobación del padrón de la Tasa de suministro de agua potable, alcantarillado y recogida de basura correspondiente al segundo bimestre del año 2023.*

**Edicto**

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Alcaudete (Jaén).

**Hace saber:**

Que por el Alcalde de este Ayuntamiento ha sido aprobado, mediante decreto número 2023/361, de fecha 12 de mayo de 2023, los siguientes padrones correspondientes al ejercicio 2023:

• Tasa por suministro de agua, saneamiento y recogida domiciliaria de basura del municipio de Alcaudete, correspondiente al segundo bimestre del año 2023.

Dichos padrones se encuentran expuestos al público en el Servicio Municipal de Gestión y Recaudación Tributaria del Ayuntamiento de Alcaudete, sito en Plaza 28 de Febrero número 1, de lunes a viernes y en horario de oficina de 9:00 a 14:00 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.

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

De conformidad con lo establecido en el art. 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el presente edicto, tendrá carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en el referenciado padrón, entendiéndose realizadas las notificaciones el día que termine la exposición pública de los mismos.

El plazo de ingreso en período voluntaria será desde el día 22 de mayo de 2023 al día 21 de julio de 2023. Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Los recibos se podrán abonar en la entidad Unicaja, Banco Popular, Mare Nostrum, Caja

cve: BOP-2023-2597
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Rural, Cajasur, mediante dinero de curso legal o cualquier otra forma de pago aprobada por el Ministerio de Economía y Hacienda.

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

Alcaudete, 12 de mayo de 2023.- El Alcalde, VALERIANO MARTÍN CANO.

cve: BOP-2023-2597
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN)

**2023/2882** *Aprobación definitiva de los expedientes de modificación presupuestaria números 18 y 19, en la modalidad de Crédito Extraordinario, correspondientes al Presupuesto 2023.*

**Edicto**

Don Pedro L. Rodríguez Sánchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (Jaén).

**Hace saber:**

A los efectos de lo dispuesto en el art. 177 del RD 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, y art. 38.2 del RD 500/90, se hace público para general conocimiento que el Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 20 de abril de 2023, aprobó inicialmente las modificaciones de crédito que a continuación se detallan. Mediante edicto, se publicaron dichos acuerdos en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia nº. 82, de fecha 02 de mayo de 2023 a efectos de reclamaciones. Los expedientes han resultado definitivos al no presentarse reclamaciones contra los mismos. A continuación se insertan los expedientes, resumidos por capítulos, en los siguientes términos.

EXPTE 18/2023
CRÉDITO EXTRAORDINARIO

PRESUPUESTO DE GASTOS

| CAPÍTULOS | ALTAS | BAJAS |
|---|---|---|
| 1.- GASTOS DE PERSONAL | | |
| 2.- GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS | 2.381,28 | 2.381,28 |
| 4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES | | |
| 6.- INVERSIONES REALES | | |
| **TOTAL** | **2.381,28** | **2.381,28** |

EXPTE 19/2023
CRÉDITO EXTRAORDINARIO

PRESUPUESTO DE GASTOS

| CAPÍTULOS | ALTAS | BAJAS |
|---|---|---|
| 1.- GASTOS DE PERSONAL | 4.424,43 | |
| 2.- GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS | | 4.424,43 |
| 4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES | | |
| 6.- INVERSIONES REALES | | |
| **TOTAL** | **4.424,43** | **4.424,43** |

cve: BOP-2023-2882
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Andújar, 25 de mayo de 2023.- El Alcalde, PEDRO LUIS RODRÍGUEZ SÁNCHEZ.

cve: BOP-2023-2882
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE CAMBIL (JAÉN)

**2023/2895** *Aprobación inicial del expediente de transferencias de crédito número 1/2023.*

**Edicto**

Don Camilo Torres Cara, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Cambil (Jaén).

**Hace saber:**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de mayo de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencias de crédito n.º 1 entre partidas de distinta área de gasto en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en este BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Si durante el citado período no se presentaran reclamaciones contra el expediente, éste se considerará definitivamente aprobado, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario. En el caso de presentarse, la Corporación deberá adoptar acuerdo al respecto.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cambil, 25 de mayo de 2023.- El Alcalde, CAMILO TORRES CARA.

cve: BOP-2023-2895
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE CAMBIL (JAÉN)

**2023/2896** *Aprobación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.*

**Edicto**

Don Camilo Torres Cara, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Cambil (Jaén).

**Hace saber:**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de mayo de 2023, acordó modificar la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiendo a los interesados que disponen de un plazo de quince días hábiles, para examinar el expediente y presentar las reclamaciones que consideren oportunas, ante el Ayuntamiento Pleno.

El acuerdo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones (artículo 169.1 TRLRHL).

Durante dicho plazo el expediente se podrá examinar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Cambil, 25 de mayo de 2023.- El Alcalde, CAMILO TORRES CARA.

cve: BOP-2023-2896
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE ESPELUY (JAÉN)

**2023/2582** *Aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Espeluy.*

**Anuncio**

Se pone en conocimiento de todos los interesados que en sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento, celebrado el día 30 de marzo de 2023, se ha aprobado el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Espeluy. Dicho Plan podrá consultarse en las oficinas municipales y a su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento: https://espeluy.sedelectronica.es/info.0

Espeluy, 12 de mayo de 2023.- La Alcaldesa-Presidenta, MANUELA COBO ANGUITA.

cve: BOP-2023-2582
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE ESPELUY (JAÉN)

**2023/2876** *Publicación de la lista definitiva de admitidos en el proceso de provisión de dos plazas, Operarios de Limpieza, como personal laboral de plantilla, fijo discontinuo a tiempo parcial.*

**Decreto**

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO LA LISTA DEFINITIVA, TRIBUNAL Y FECHA DE EXAMEN.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en las pruebas de selección personal para la provisión de dos plazas, Operarios de Limpieza, como personal laboral de plantilla, fijo discontinuo a tiempo parcial, correspondiente a los procesos de consolidación/estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Espeluy.

Se aprobó mediante Resolución de la alcaldía el día 13 de abril de 2023 la lista provisional de admitidos y excluidos, que ha sido publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia nº 74 de 19 de abril de 2023.

No habiéndose presentado alegaciones se eleva a definitiva.

De conformidad con las Bases que rigen el proceso,

*Resuelvo*

*Primero*. Aprobar la siguiente relación definitiva de aspirantes admitidos:

| **RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS** | |
|---|---|
| Fernández Cabrera, Noelia | ***4063** |
| López Ruiz, Esperanza | ***3296** |
| Lorente Cuevas, Olga | ***8221** |
| Moya Campos, Isabel | ***3288** |
| Sánchez Garrido, Francisca | ***3389** |

*Segundo*. Designar los siguientes miembros para formar el Tribunal de Selección.

- Presidenta:

María Luisa Fernández Bueno.
Suplente: Mª Dolores Padilla Casado.

cve: BOP-2023-2876
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Vocales:

Lydia Pérez Fernández.
Suplente: Ana María Pedrajas Simón.

Isabel Gallego Pérez.
Suplente: Antonio Montálvez Ríos.

José Fernández Peinado
Suplente: Jesús Colmenero Caro.

Miguel Ángel Cobo Cobo.
Suplente: Francisco Javier Belda Segura.

- Secretario:

Juan B.Soriano Ocaña.
Suplente: Miguel Ángel Cobo Cobo.

*Tercero*. Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria serán publicados únicamente en la dirección https://espeluy.sedelectronica.es/info.0.es y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Espeluy, 25 de mayo de 2023.- La Alcaldesa-Presidenta, MANUELA COBO ANGUITA.

cve: BOP-2023-2876
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE JAÉN

**2023/2887** *Rectificación de error en Anexo I de la lista provisional de admitidos y excluidos del proceso selectivo de Policía Local.*

**Edicto**

Por Resolución del Tercer Teniente de Alcalde Delegado del Área de Recursos Humanos de 25 de mayo de 2023, en virtud de las atribuciones que le están conferidas por Decreto de delegación de la Alcaldía-Presidencia de 29 de junio de 2021, relativa a la rectificación de errores materiales advertidos en la lista provisional de personas admitidas y excluidas con indicación de las causas de exclusión, que se recoge en los Anexos I (Turno Libre) y II (Turno por Movilidad Sin Ascenso) de la convocatoria para la provisión en propiedad de 29 plazas de Policía Local, encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría Policía, correspondientes al Grupo C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2019 y de 2021, vacantes en la plantilla de funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Jaén, de las que 24 mediante el sistema de acceso de turno libre y procedimiento de selección de oposición y 5 mediante el sistema de movilidad sin ascenso y procedimiento de selección de concurso de méritos, que ha sido publicada mediante Edicto 2023/2090 en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén núm. 77 de 24 de abril de 2023, y a tenor de lo establecido en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de, 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a:

PRIMERO. La corrección de errores advertidos en la lista provisional de admitidos y excluidos, publicada en el citado Edicto 2023/2090 concretamente en el Anexo I (Turno Libre), pág. 7266 del BOP de Jaén núm. 77, respecto de aspirantes que no figuran incluidos en la referida lista provisional, incluyéndolos con indicación de las causas de exclusión que se recogen en el Anexo I.

La presente Resolución se publicará en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia de Jaén, Tablón de Edictos y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Jaén ( http://www.aytojaen.es), concediéndose el plazo de diez días hábiles de subsanación, a contar desde el día siguiente al de dicha publicación.

Finalizado el citado plazo de subsanación, se dictará nueva Resolución por el Sr. Teniente de Alcalde Delegado del Área de Recursos Humanos, declarando el listado definitivo de aspirantes admitidos y excluidos así como las reclamaciones resueltas que se hubieran presentado, que se publicará por los medios indicados en el párrafo anterior.

Lo que se hace público para general conocimiento.

cve: BOP-2023-2887
Verificable en https://bop.dipujaen.es

**ANEXO I**

**LISTADO PROVISIONAL ASPIRANTES PLAZAS DE POLICÍA LOCAL TURNO LIBRE**

ADMITIDOS:

*Donde dice:*

| Nº | APELLIDO 1º | APELLIDO 2º | NOMBRE | DNI | CAUSAS EXCLUSION |
|---|---|---|---|---|---|
| 103 | García | Ramírez | Cristóbal | *****918E | 1 |
| 104 | García | Sánchez | Jesús | *****476T | 1,2,3 |

*Debe decir:*

| Nº | APELLIDO 1º | APELLIDO 2º | NOMBRE | DNI | CAUSAS EXCLUSION |
|---|---|---|---|---|---|
| 103 | García | Ramírez | Cristóbal | *****918E | 1 |
| 104 | García | Ruiz | David | *****987T | 1,2,3 |
| 105 | García | Sánchez | Jesús | *****476T | 1,2,3 |

| CÓDIGOS-MOTIVOS DE EXCLUSIÓN | | |
|---|---|---|
| **Código** | **MOTIVO** | **SUBSANABLE** |
| 1 | No aporta DNI | Si |
| 2 | No aporta la titulación académica exigida en la convocatoria | Si |
| 3 | No aporta Permiso Conducir exigido en la convocatoria o el aportado está ilegible , incompleto o caducado. | Si |
| 4 | No aporta justificante de haber realizado el pago de la tasa o el aportado está incompleto. | Si (*) |
| 5 | No aporta justificante del Servicio de Empleo (SAE) o el aportado no indica el periodo establecido en la convocatoria. | Si |
| 6 | No aporta justificante del SEPE o el aportado no indica el periodo establecido en la covocatoria o supera el SMI | SI |
| (*) Si el pago de la tasa no se ha realizado dentro del plazo de presentación de instancias, no se puede subsanar realizando el pago posteriormente. | | |

Jaén, 25 de mayo de 2023.- El Tte. de Alcalde Delegado del Área de Recursos Humanos, CARLOS ALBERCA MARTÍNEZ.

cve: BOP-2023-2887
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE JIMENA (JAÉN)

**2023/2590** *Aprobación inicial del Estudio de Detalle.*

**Anuncio**

Don Francisco Ruiz Sannicolás, Alcalde-Presidente del Ayuntameinto de Jimena (Jaén).

**Hace saber:**

Habiéndose aprobado inicialmente el Estudio de Detalle de la Unidad de Actuación UA3-BIS.

De conformidad con los artículos 78.1 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía y 104 y 112 de su Reglamento General, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, se convoca trámite de información pública por plazo de veinte días a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Durante el período de información pública, quedará el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, a los efectos de que se presenten las alegaciones y sugerencias que se consideren pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento http://jimena.sedelectronica.es .

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Jimena, 11 de mayo de 2023.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO RUIZ SANNICOLÁS.

cve: BOP-2023-2590
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE LUPIÓN (JAÉN)

**2023/2591** *Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número 4/2023, en la modalidad de Suplemento de Créditos del Presupuesto Municipal del ejercicio 2023.*

**Edicto**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 169.3 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 art. 20.3 en relación con el 38.2 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, se hace público para general conocimiento, que esta Corporación, en sesión plenaria celebrada con fecha 30-03-2023, adoptó el acuerdo de aprobación inicial, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, del expediente de modificación de créditos número 4/2023, en la modalidad de Suplementos de Créditos financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería del ejercicio 2022, que afecta al presupuesto de esta Corporación para el ejercicio 2023.

A continuación, se inserta el resumen del mismo por capítulos:

*Suplemento de Créditos.*

| CAPÍTULO | DENOMINACIÓN | EUROS |
|---|---|---|
| II | Gastos corrientes | 9.977,40 |

Total Gastos 9.977,40 €

El anterior importe queda financiado de la siguiente forma, quedando la operación nivelada y sin déficit inicial:

*Remanente de Tesorería.*

| CAPÍTULO | DENOMINACIÓN | EUROS |
|---|---|---|
| VIII | Activos financieros | 9.977,40 |

Total Ingresos 9.977,40 €

Contra la presente aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contenciosos-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, durante el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Lupión, 12 de mayo de 2023.- El Alcalde-Presidente, GONZALO MANUEL RUS PÉREZ.

cve: BOP-2023-2591
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE LUPIÓN (JAÉN)

**2023/2592** *Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número 5/2023, en la modalidad de Créditos Extraordinarios del Presupuesto Municipal del ejercicio 2023.*

**Edicto**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 169.3 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 art. 20.3 en relación con el 38.2 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, se hace público para general conocimiento, que esta Corporación, en sesión plenaria, celebrada con fecha 30-03-2023, adoptó el acuerdo de aprobación inicial, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, del expediente de modificación de créditos número 5/2023, en la modalidad de Créditos Extraordinarios financiado con cargo a nuevos ingresos no previstos, así como al remanente líquido de Tesorería del ejercicio 2022, que afecta al Presupuesto de esta Corporación para el ejercicio 2023.

A continuación, se inserta el resumen del mismo por capítulos:

*Suplemento de Créditos.*

| CAPÍTULO | DENOMINACIÓN | EUROS |
|---|---|---|
| I | Gastos Personal | 2.000,43 |
| II | Gastos Corrientes | 554,40 |
| VI | Inversiones Reales | 150.406,27 |

Total Gastos 152.961,10 €

El anterior importe queda financiado de la siguiente forma, quedando la operación nivelada y sin déficit inicial:

*Nuevos Ingresos no previstos.*

| CAPÍTULO | DENOMINACIÓN | EUROS |
|---|---|---|
| VII | Transferencias de Capital | 79.046,79 |

*Remanente de Tesorería.*

| CAPÍTULO | DENOMINACIÓN | EUROS |
|---|---|---|
| VIII | Activos Financieros | 73.914,31 |

Total Ingresos 152.961,10 €

cve: BOP-2023-2592
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Contra la presente aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contenciosos-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, durante el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Lupión, 12 de mayo de 2023.- El Alcalde-Presidente, GONZALO MANUEL RUS PÉREZ

cve: BOP-2023-2592
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

**2023/2605** *Nombramiento de Personal laboral fijo como Auxiliar de Centro Municipal.*

**Edicto**

Don Emilio Torres Velasco, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Martos (Jaén).

**Hace saber:**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público el nombramiento de personal que a continuación se detalla:

Por resolución de Alcaldía número 939/2023, de fecha 28 de abril, se nombra Personal laboral fijo a media jornada del Excmo. Ayuntamiento de Martos a doña Nuria Orpez Morales con DNI ****876**, en la plaza perteneciente asimilado al Grupo C2: Auxiliar de Centro Municipal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Martos, 12 de mayo de 2023.- El Alcalde-Presidente, EMILIO TORRES VELASCO.

cve: BOP-2023-2605
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

**2023/2606** *Nombramiento de Personal laboral fijo como Educador Social.*

**Edicto**

Don Emilio Torres Velasco, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Martos (Jaén).

**Hace saber:**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público el nombramiento de personal que a continuación se detalla:

Por resolución de Alcaldía número 940/2023, de fecha 28 de abril, se nombra Personal laboral fijo del Excmo. Ayuntamiento de Martos a don Jorge Olmo Jiménez con DNI ****833**, en la plaza perteneciente asimilado al Grupo A2: Educador Social.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Martos, 12 de mayo de 2023.- El Alcalde-Presidente, EMILIO TORRES VELASCO.

cve: BOP-2023-2606
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO DE CALATRAVA (JAÉN)

**2023/2886** *Aprobación del Padrón y anuncio de cobranza de tasas por la prestación del servicio de Suministro domiciliario de Agua potable, Canon de mejora de Infraestructuras Hidráulicas, Alcantarillado y Basura correspondiente al primer trimestre de 2023.*

**Anuncio**

Doña Rocío Zamora Viana, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Santiago de Calatrava (Jaén).

**Hace saber:**

*Primero*.- Que por Resolución de la Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 25 de mayo de 2023 y número 2022-0203, ha sido aprobado el Padrón correspondiente a las Tasas por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable, canon de mejora de infraestructuras hidráulicas, alcantarillado y basura correspondiente al primer trimestre de 2023.

*Segundo*.- Que el citado Padrón se encuentra expuesto al público en este Ayuntamiento para su examen y reclamación, si procede, por los interesados, durante el plazo de un mes, contados a partir del día siguiente a la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

*Tercero*.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el presente anuncio tendrá carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en el referenciado Padrón, entendiéndose practicadas las notificaciones el día que termine la exposición pública del mismo.

*Cuarto.*- El plazo de ingreso en periodo voluntario será de dos meses a partir del día siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y se realizará en las entidades colaboradoras. Transcurrido este plazo se procederá a su cobro por la vía ejecutiva, con el devengo del preceptivo recargo, intereses de demora y, en su caso, costas que se produzcan.

*Quinto*.- Contra el acuerdo de aprobación del presente Padrón y de las liquidaciones tributarias integradas en el mismo, los interesados, podrán interponer ante el mismo órgano que dictó el acto administrativo, recurso de reposición, con carácter previo a la vía contenciosa-administrativa en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización del período de exposición pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 RDL 2/2004, de 5 de marzo, sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que

cve: BOP-2023-2886
Verificable en https://bop.dipujaen.es

estime procedente.

Santiago de Calatrava, 25 de mayo de 2023.- La Alcaldesa-Presidenta, Rocío Zamora Viana.

cve: BOP-2023-2886
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS DE JAÉN (JAÉN)

**2023/2586** *Aprobación definitiva del Presupuesto municipal del ejercicio 2023.*

**Edicto**

Doña Laura Nieto Jaenes, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Valdepeñas de Jaén (Jaén).

**Hace saber:**

De conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y habida cuenta que la Corporación, en sesión de fecha 29-03-2023, adoptó el acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General y Plantilla de Personal de esta Entidad para 2023, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

I) Resumen del referenciado Presupuesto para 2023:

| I) | Estado de Gastos | |
|---|---|---|
| Capítulo | Descripción | Importe Consolidado |
| 1 | GASTOS DE PERSONAL | 1.443.161,64 |
| 2 | GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS | 748.939,73 |
| 3 | GASTOS FINANCIEROS | 28.153,89 |
| 4 | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 498.803,54 |
| 5 | FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS | 0,00 |
| 6 | INVERSIONES REALES | 1.850.587,62 |
| 7 | TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | 0,00 |
| 8 | ACTIVOS FINANCIEROS | 0,00 |
| 9 | PASIVOS FINANCIEROS | 83.978,30 |
| **Total Presupuesto** | | **4.653.624,72** |

| Estado de Ingresos | | |
|---|---|---|
| Capítulo | Descripción | Importe Consolidado |
| 1 | IMPUESTOS DIRECTOS | 805.806,53 |
| 2 | IMPUESTOS INDIRECTOS | 20.100,00 |
| 3 | TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS | 528.300,00 |
| 4 | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 1.410.626,17 |
| 5 | INGRESOS PATRIMONIALES | 18.020,15 |
| 6 | ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES | 0,00 |
| 7 | TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | 1.869.771,87 |

cve: BOP-2023-2586
Verificable en https://bop.dipujaen.es

| Estado de Ingresos | | |
|---|---|---|
| **Capítulo** | **Descripción** | **Importe Consolidado** |
| 8 | ACTIVOS FINANCIEROS | 1.000,00 |
| 9 | PASIVOS FINANCIEROS | 0,00 |
| **Total Presupuesto** | | **4.653.624,72** |

II) Plantilla de Personal:

| Denominación del puesto de trabajo | Grupo | Nº plazas | Observaciones |
|---|---|---|---|
| A) Funcionarios | | | |
| 1. Con Habilitación Nacional: | A2 | 1 | |
| 2. Escala de Administración General: | | | |
| 2.1 Subescala Administrativa | C1 | 6 | 2 plazas cubiertas con Personal Laboral Fijo |
| 3. Escala de Administración Especial: | | | |
| 3.1 Agente de Policía Local | C1 | 5 | 1 vacante |
| 3.2 Aparejador | A2 | 1 | Cubierta con Personal Laboral Fijo |
| B) Personal Laboral Fijo: | | | |
| Aparejador. Técnico de apoyo. Encargado de obras | | 1 | Vacante (contratado interino) |
| Director/a Biblioteca | | 1 | |
| Limpiador/a | | 1 | |
| Operario/a Servicios Múltiples Agua, Jardines y Limpieza | | 2 | 1 Vacante (contratado interino) |
| Operario/a Servicios Múltiples y Cementerio | | 2 | |
| Operario/a Servicios Múltiples. Mantenimiento | | 1 | Vacante |
| Operario/a de Limpieza | | 1 | Vacante |
| Dinamizador/a deportes | | 1 | Vacante |
| Dinamizador/a Guadalinfo | | 1 | Vacante |
| Director/a Escuela Infantil | | 1 | |
| Educado/a Escuela Infantil | | 3 | |
| Cocinero/a Escuela Infantil | | 1 | |

Resumen:

- Total Funcionarios Carrera: 13
- Total Personal Laboral Fijo: 16

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 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, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia ante el órgano jurisdiccional competente.

Valdepeñas de Jaén, 12 de mayo de 2023.- La Alcaldesa, LAURA NIETO JAENES.

cve: BOP-2023-2586
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE VILCHES (JAÉN)

**2023/2581** *Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Vilches por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso de estabilización como personal laboral fijo, de Oficial de Jardinería.*

**Edicto**

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía n. º 2023-0393 de fecha11/05/2023 el listado definitivo de admitidos y excluidos en el procedimiento de concurso-oposición para la selección de una plaza de Oficial de Jardinería, personal laboral fijo, se publica el contenido de la misma:

Visto el expediente, relativo a la convocatoria para la provisión, mediante sistema de concurso-oposición, por turno libre, de una plaza de personal laboral fijo en la plantilla de personal de este Ayuntamiento, encuadrada en la escala de Administración Especial, subescala Servicios especiales, clase personal de oficios, Grupo 4, Oficial de Jardinería, incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización del Ayuntamiento de Vilches aprobada por Decreto de la Alcaldía nº 339 de 19 de abril de 2022 (BOP núm. 78 de 26 de abril de 2022).

A la vista de los siguientes antecedentes:

| Documento | Fecha |
|---|---|
| Resolución de Alcaldía aprobando la Convocatoria y las Bases | 14/09/2022 |
| Publicación en BOP | 19/09/2022 |
| Resolución aprobando rectificación de las bases | 11/11/2022 |
| Publicación en BOP rectificación | 02/11/2022 |
| Anuncio BOE | 16/02/2023 |
| Resolución aprobando listado provisional admitidos y excluidos | 24/03/2023 |
| Certificado de Secretaría de las alegaciones presentadas | 11/05/2023 |

En virtud de los artículos 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

*Resuelvo*

*Primero*. Estimar las siguientes alegaciones:

- Registro de Entrada: 2023-E-RE-661: Rubén García Romero.

cve: BOP-2023-2581
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Por los siguientes motivos: Presenta la documentación que motivaba su exclusión provisional, siendo la titulación de acceso un requisito subsanable.

*Segundo*. Desestimar las siguientes alegaciones:

- Registro de Entrada: 2023-E-RE-675: Rubén García Romero.

Por los siguientes motivos: Presentación extemporánea de méritos, no siendo documentación subsanable.

*Tercero*. Aprobar de forma definitiva la siguiente relación de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria referenciada:

Aspirantes admitidos:

| DNI | Nombre |
|---|---|
| ***3870** | ALFONSO JAVIER MOLINO DELGADO |
| ***0839** | FABIAN SOTO MARTINEZ |
| ***2606** | FRANCISCO JESUS PEREZ OLMO |
| ***8136** | ISMAEL CAMPOS GARRIDO |
| ***0731** | PATRICIA LOPEZ MOLINA |
| ***5930** | RAFAEL REYES NIETO |
| ***1375** | VICENTE ALFONSO MINARRO LOPEZ |
| ***4853** | VICTOR BARNEO ORTEGA |
| ***1891** | RUBEN GARCIA ROMERO |

Aspirantes excluidos: Ninguno.

*Cuarto*. La realización de la prueba correspondiente a la fase de oposición tendrá lugar el día 21/06/2023 a las 11:00 horas, en la Biblioteca Municipal de Vilches, debiendo portar los aspirantes la documentación identificativa.

Los resultados de las pruebas así como los sucesivos anuncios relacionados con el proceso selectivo se realizarán a través de la publicación en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Vilches http://vilches.sedelectronica.es.

*Quinto*. Publicar en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento http://vilches.sedelectronica.es y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión, la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, a los efectos oportunos, y la fecha de convocatoria para la prueba práctica de la fase de oposición prevista en la convocatoria.

*Sexto*. Designar la composición de los miembros del Tribunal de selección, que será la siguiente:

- Presidente/a: Maria Isabel Jimeno Serrano. Suplente: Lázaro Francisco Javier Linares Ibáñez.
- Vocal: Pedro Antonio García Berbel. Suplente: Lázaro Ángel Álvarez Pérez.
- Vocal: Josefa Martínez Fernández. Suplente: Manuel Jesús Gómez Vidal.
- Vocal: Tomás Jesús Hervás López. Suplente: Pedro Segura Sánchez.

cve: BOP-2023-2581
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Secretario/a: Julio Jacinto Picardo Baena. Suplente: Guadalupe Conejero Conejero.

*Séptimo*. Comunicar a los miembros del Tribunal su designación y publicar su composición en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Vilches.

Los resultados de las pruebas así como los sucesivos anuncios relacionados con el proceso selectivo se realizarán a través de la publicación en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Vilches http://vilches.sedelectronica.es.

Lo que se hace de conformidad con lo dispuesto en las bases de la convocatoria del proceso de selección referenciado.

Vilches, 11 de mayo de 2023.- La Alcaldesa Accidental, RAMONA FERNÁNDEZ ORTEGA.

cve: BOP-2023-2581
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE VILLATORRES (JAÉN)

**2023/2884** *Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 14/2023 del Presupuesto prorrogado del ejercicio 2022 al ejercicio 2023, en la modalidad de transferencia de crédito.*

**Anuncio**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria urgente celebrada el día 17 de mayo de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente nº14/2023 de transferencia de crédito entre aplicaciones de distintas áreas de gasto, por lo que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

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

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

Villatorres, 18 de mayo de 2023.- El Alcalde-Presidente, MIGUEL MANUEL GARCÍA MORENO.

cve: BOP-2023-2884
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# JUNTA DE ANDALUCÍA

## CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

**2023/2583** *Convenio Colectivo de Iniciativas Carolinenses, S.L. Centro Especial de Empleo Nº 184-JA.*

**Edicto**

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0074/2023
Código Convenio: 23001422012003

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para INICIATIVAS CAROLINENSES, S.L. (CEE n.º. 184-JA), con entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial el día 20/04/2023, aprobado por la Comisión negociadora con fecha 31/03/2023, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el 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 del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.
Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 10 de mayo de 2023.
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

**CONVENIO COLECTIVO DE INICIATIVAS CAROLINENSES, S.L.**
**CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Nº 184-JA**

*Capítulo I. Disposiciones generales*

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184-JA y sus trabajadores.

Iniciativas Carolinenses, S.L., con domicilio social en Plaza del Ayuntamiento s/n de La Carolina, cuyo Centro Especial de Empleo está calificado como tal e inscrito con el núm. 184-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en el polígono «Aquisgrana», calle Ministro Josep Piqué, s/n., 23200 La Carolina, teniendo como finalidad fundamentalmente la integración socio-laboral de las personas con discapacidad físicas, psíquicas y sensoriales, a través del trabajo productivo, así como con personas con otro tipo de discapacidad y, en su caso, la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184-JA, desarrolla su actividad principal en el sector auxiliar de la industria (plástico, electrónico, metalmecánico, embalaje, madera, etc.) realizando actividades de pre-montaje, montaje, abastecimiento de líneas de producción, verificación, control de calidad, embalaje de piezas y productos, etc.

Asimismo, la empresa podrá desarrollar en el futuro las siguientes actividades: jardinería, limpieza, mantenimiento, guarda de inmuebles, conserjería, servicios auxiliares, etc.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación al centro o centros de trabajo y lugares de trabajo de la empresa, desarrollándose su actividad en las propias instalaciones del CEE o en las instalaciones del cliente.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente convenio colectivo afecta a todo el personal laboral de Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184- JA, tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal directivo.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184-JA.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal que, por las razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los grupos profesionales y categorías de este Convenio.

e) El voluntariado social.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia.

Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa Iniciativas Carolinenses S.L. Centro Especial de Empleo núm. 184-JA, y la representación legal de los trabajadores.

El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectiva y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o prácticas colectivas que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Vigencia.

Este Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2026.

El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio colectivo podrá realizarse por una de las partes con tres meses de antelación a la fecha fijada de finalización del convenio, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la denuncia, de no existir denuncia o no conseguir acuerdo de un nuevo convenio, se entenderá prorrogado y vigente en todo su articulado hasta la firma de un nuevo convenio, sin perjuicio de la revisión salarial que se negociará anualmente.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían a los trabajadores incluido en este Acuerdo en virtud de cualquier Convenio o pacto de origen o carácter colectivo, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal o reglamentaria, así como por resolución judicial firme, determinará la obligación de las partes firmantes del presente convenio de iniciar un nuevo proceso de negociación que restablezca el equilibrio de las respectivas contraprestaciones, subsanando así la pérdida del equilibrio resultante.

Artículo 9. Comisión Paritaria de seguimiento e Interpretación.

La Comisión Paritaria de Negociación Permanente del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

1. Serán funciones de dicha Comisión:

a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo.

b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.

c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo.

e) La mediación y/ o conciliación o, en su caso, el arbitraje en aquellas cuestiones que puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

f) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

h) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria de Negociación Permanente estará formada por un total de seis miembros, tres en representación de la empresa y tres en representación de los sindicatos firmantes del Convenio, en relación a la representatividad de estos.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

3. Las representaciones empresarial y sindical en esta Comisión podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Los sindicatos con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen

4. Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

5. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso mínimo de 2 días hábiles comunicando, mediante escrito, la identificación de los solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

6. Una vez recibido el escrito y a partir de la fecha de recepción del mismo, la Comisión deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de 15 días naturales, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto.

A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Si transcurrido el plazo de 15 días no se hubiese alcanzado acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes. En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

7. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

8. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los Convenios Colectivos conforme se establece en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

9. En los supuestos de inaplicación de presente Convenio Colectivo resultará de aplicación el procedimiento previsto en el apartado 3º del artículo 82 del ET.

10. En los supuestos, en los que no alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión previa en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

11. La Comisión establece el domicilio para la recepción de consultas en la Plaza del Ayuntamiento, 1, 23200 de La Carolina (Jaén).

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

*Capítulo II. De la organización de la empresa y del trabajo*

Artículo 10. Organización del trabajo y calidad.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en los centros de trabajo y, en general, en la empresa el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, atendiendo en su caso, a las especiales circunstancias de discapacidad presentadas por el trabajador.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buenas prácticas, rigurosidad en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de trabajo.

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a las personas con discapacidad incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de la empresa esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, así como para la determinación de las actividades productivas y/o servicios, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/ o división del trabajo oportunos, atendiendo, en su caso, a la adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, y procurándose una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

Artículo 11. Movilidad geográfica y funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la empresa, los trabajadores podrán ser adscritos sucesiva o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada grupo o categoría profesional, dentro de los límites de las localidades en que se encuentran los centros de trabajo, donde los trabajadores prestan sus servicios

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que al trabajador se le adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente, solo será posible, si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Si las funciones a desempeñar son de superior categoría a la que en ese momento tenga el trabajador, éste tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías, consolidando el trabajador la categoría de nivel superior si realiza ésta por un periodo superior a cuatro meses durante un año, o seis durante dos años. Si, por el contrario, las funciones fueran de inferior categoría, éstas deberán de estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría, no pudiendo exceder estas funciones de

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

inferior categoría un periodo superior a un mes.

Artículo 13. Contratación.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y, en ningún caso, antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos promoviendo, siempre que sea posible, mecanismos de promoción interna e informando de dichos procesos a la representación social de los trabajadores.

Atendiendo a la naturaleza pública del capital de la sociedad de Iniciativas Carolinenses, S.L., se promoverá la constitución de un protocolo reglado de captación y selección de futuros trabajadores, así como la creación de una bolsa permanente de empleo de acuerdo con los criterios de igualdad, mérito y capacidad.

En materia de contratación laboral la empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y conforme a las previsiones de este Convenio.

La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente lo justifiquen procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

Artículo 14. Forma y duración de los contratos.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Cuando el contrato de trabajo se celebre por tiempo indefinido será aquel que se concierte sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, en cuanto a duración se refiere. Pero podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para prestación de servicios fijos discontinuos.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A) Contrato por circunstancias de la producción.

Se considera contrato por circunstancias de la producción aquel establecido para situaciones muy concretas, tales como variaciones de la actividad normal. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.

La duración máxima del contrato será de seis meses, ampliable a un año por convenio del sector, en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que se concierte por un periodo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

B) Contrato por sustitución de persona trabajadora.

Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el periodo en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

El contrato deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. El sustituto podrá iniciar la prestación de servicios durante 15 días antes de que se produzca la ausencia del sustituido.

Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: permisos y descansos, incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea posible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de la libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

C) Contrato para la práctica profesional

La duración del contrato para la práctica profesional no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Está dirigido a todas aquellas personas trabajadoras que estén en posesión de un título universitario, máster profesional, certificado del sistema de formación profesional, o título de grado medio o superior. Se puede celebrar a tiempo completo o parcial. Existe prohibición de realizar horas extras, pero si son posibles la realización de horas complementarias.

D) Contrato de formación en alternancia.

El objeto de este tipo de contrato es simultanear la formación con la actividad laboral retribuida, por lo que su ámbito de actuación es la formación profesional, estudios universitarios, o catálogo de especialidades en el Sistema Nacional de Empleo. Tiene una duración mínima de 3 meses, con un máximo de 2 años. El tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65 % de la jornada máxima, durante el primer año, y el 85 %, en el segundo. Este tipo de contrato no genera posibilidad de indemnización a su finalización, y existe prohibición expresa de realización de horas extraordinarias y complementarias, salvo fuerza mayor.

E) Contrato fijo-discontinuo.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este modelo de contrato deberá figurar la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

1. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

2. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados A, B y C, los trabajadores que en un periodo de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo o interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

4. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Artículo 15. Periodo de prueba.

La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un periodo de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

El personal que adquiera la condición de indefinido, tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba, siempre que haya superado el periodo de prueba previsto en cada caso.

La duración del periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

• 3 meses (Técnico Superior y Titulado)
• 1 mes (Técnico Auxiliar y Técnico)

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral que, cualquiera de las partes podrá acordar unilateralmente con necesidad de preaviso de 2 días por mes de trabajo; y sin perjuicio de los derechos que en cada momento le reconozca la Ley.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 16. Extinción de contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores/as, tendrán derecho a percibir la indemnización que establezca la legislación vigente, en su caso.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la empresa está obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 17. Preaviso del trabajador/a.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

*Capítulo III. Clasificación profesional y ascensos*

Artículo 18. Adscripción del personal

Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en los Grupos Profesionales que se identifican en el artículo 19.

La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica y profesional habilitante.

Artículo 19. Grupos profesionales. Categorías. Funciones.

El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesionales y/o actividades asociadas o relacionadas.

La aptitud profesional requerida para la integración de un determinado grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

El personal que preste sus servicios en Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo, quedará integrado en alguno de los grupos profesionales que se enumeran a continuación, atendiendo a la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

La enumeración de las categorías que contienen el presente convenio tienen carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertas todas las categorías

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

descritas.

| GRUPO | CATEGORIA |
|---|---|
| PERSONAL TITULADO | Titulado N.II |
| PERSONAL TÉCNICO | Técnico Superior N.I |
| | Técnico |
| | Técnico Auxiliar |
| | Operario N-II |

Con independencia de la categoría que tenga reconocida, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

En todo caso, la conservación de una determinada categoría quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que han justificado su reconocimiento inicial.

El contenido de las definiciones de funciones que, a continuación, se describe tiene un carácter meramente enunciativo, debiendo realizar los empleados todas aquellas funciones análogas a las enumeradas para su grupo o subgrupo laboral, así como las tareas complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos encomendados.

Grupo I: Personal Titulado.

Cada uno de los responsables de área (producción, calidad, administración y comercial) realizan actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Supone trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación académica de estudios universitarios de grado medio, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y/o experiencia en la actividad a desarrollar.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Además, tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Control y supervisión del área, coordinando y ejecutando los servicios de la misma.

- Planificación del trabajo del personal a su cargo.

- Control de absentismo del personal a su cargo.

- Mantener las instalaciones a su cargo en perfecto estado de orden y limpieza.

- Proponer acciones de mejora.

- Coordinar, en cada caso, los distintos equipos a su cargo (producción, calidad, administración, comercial).

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Relación con proveedores y clientes.

- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.)

- Analizar incidentes e implementar las acciones correctivas pertinentes.

Grupo II: Personal Técnico

I. Técnico Superior

Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

Entre sus funciones destacamos:

- Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
- Realizar registros contables.
- Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.
- Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
- Efectuar las actividades de apoyo administrativo del resto de departamentos.
- Realizar las gestiones administrativas de tesorería
- Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
- Atención telefónica y tramitación interna de llamadas

También pueden realizar actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación específica en el puesto de trabajo y/o experiencia en la actividad a desarrollar.

Además tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Apoyo al Responsable de producción en la coordinación y supervisión del personal productivo del área.
- Asegurar el cumplimiento de horarios del personal a su cargo.
- Asegurar cumplimentación registros aplicables por el personal productivo a su cargo.
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.)
- Emisión de albaranes de entrega de producto.

Será también de aplicación este grupo a aquellos trabajadores que, sin requerir una formación técnica o académica específica, desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos técnicos. Realiza las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión permanente y continuada de sus superiores.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Sus funciones, entre otras, son:

- Realización tareas asignadas por su inmediato superior, y seguimiento de instrucción trabajo (cuando exista).
- Registrar e informar a su responsable inmediato, de las incidencias surgidas en el desempeño de su trabajo.
- Cumplimentación de partes de trabajo.

De manera común a todos los puestos detallados anteriormente, se les aplica las siguientes responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Velar por el cumplimiento de las medidas de prevención.
- Comunicar de inmediato cualquier situación que pueda presentar un riesgo para su seguridad y/o salud.
- Cooperar con sus mandos directos para garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.
- Sugerir medidas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, seguridad y eficacia del mismo.
- Comunicar cualquier estado que disminuya su capacidad para desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.
- Mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo.

II.1. Auxiliar Técnico

Engloba a los trabajadores con la categoría anterior de Oficial 1ª y Oficial 2ª

Hasta tanto el trabajador no alcance un período continuado de 3 años en la empresa mantendrá la categoría de Técnico Auxiliar.

III.2. Técnico

Se adquirirá la categoría de Técnico en el momento en que el operario alcance los 3 años en la empresa y haya realizado la formación prevista por la empresa.

Artículo 20. Ascensos

La empresa procurara una política de promoción profesional con sujeción en todo caso a los principios de eficacia e integración socio-profesional del personal discapacitado. En todo caso se dará la debida información a la representación legal de los trabajadores. Asimismo, los ascensos se realizarán teniendo en cuenta la formación, los méritos obtenidos en la evaluación del desempeño, la antigüedad del trabajador, la facultad organizativa de la empresa y las pruebas de aptitud de carácter práctico, siempre que así lo requieran las circunstancias.

Con el límite de 6 meses, no se consolidará una categoría profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicha categoría.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

*Capítulo IV. Jornada de trabajo*

Artículo 21. Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.

Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con el colectivo que por sus capacidades diferentes en los ámbitos físico, psíquico o sensorial encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, son facultad exclusiva de la Dirección de la empresa quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, así como a través de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, respetando en todo caso los derechos de representación colectiva previstos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación como por los que, después, serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La representación legal de los trabajadores velará porque, en el ejercicio de las facultades antes aludidas, no se conculque la legislación vigente ni el contenido del presente convenio.

Artículo 22. La jornada laboral anual.

La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su equivalente en días laborales, teniendo la consideración el tiempo de descanso que se establece para el “bocadillo”, de tiempo efectivo de trabajo.

No obstante, en aquellos centros de trabajo en los que los clientes estén proporcionando algún descanso adicional al mencionado anteriormente, se seguirá respetando mientras el cliente así lo haga, y también contará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que el cliente suprima alguno o parte de ellos, la modificación se aplicará en el momento en que se produzca esta modificación.

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.720 horas anuales, sin perjuicio de que dicha jornada se modifique mediante convenio colectivo de ámbito superior.

La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un periodo de 39 horas semanales de promedio, por lo que podrá haber semanas de más de 39 horas y semanas de menos de 39 horas, aunque nunca sobrepasando las 45 horas semanales.

Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 23. Calendarios laborales.

Los calendarios laborales vigentes en la empresa son los siguientes:

a) Calendario partido, con jornada partida, de lunes a jueves y el viernes de mañana. Este calendario se podrá realizar de forma intensiva (solo mañanas) durante los meses de junio, julio y agosto.

b) Calendario continuado y rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.

c) Calendario continuado y rotativo de mañana, noche y tarde, de lunes a viernes.

d) Calendario de 4º turno: Este turno está configurado a partir de 4 equipos, con carácter rotativo, que trabajan 7 días de tarde, descansando lunes y martes; con posterioridad trabajarán 7 días de mañana, descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad trabajarán 7 días de noche, descansando viernes, sábado y domingo.

Dichos calendarios laborales serán publicados y distribuidos por la empresa a todos los trabajadores en el mes de diciembre del año anterior a su vigencia.

Si las circunstancias técnicas, de producción u organización lo requieren, los trabajadores adscritos a cualquiera de los calendarios descritos anteriormente, podrán cambiar de un calendario a otro, siempre con el ajuste de horas en cómputo anual, que conlleve el cambio, que podrá generar un saldo negativo o positivo de horas. Si el saldo es negativo, los trabajadores deberán recuperar dichas horas; si por el contrario el saldo es positivo, los trabajadores podrán disfrutarlas en tiempo libre o ser abonadas como horas ordinarias, en un máximo de 4 meses a partir del cambio, y siempre por consenso entre trabajador y empresa.

Cuando se produzca una situación, atípica y esporádica, de prestación de servicios que impida la realización de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, se aplicará lo previsto en la normativa sobre jornadas especiales, de forma que el periodo de descanso no realizado deberá recuperarse en los días siguientes a los que se produzca tal circunstancia.

En todos los calendarios anteriormente mencionados, el descanso para el “bocadillo” será de 15 minutos, los cuales contarán a todos los efectos como horas efectivas de trabajo.

Artículo 24. Modulación.

Independientemente del calendario previsto inicialmente, los días laborables y/o de descanso establecidos en el mismo podrán verse alterados de forma que se deje de trabajar en días laborables y se deba trabajar en los días de descanso. Este sistema se denomina: modulaciones.

A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa por parte de la empresa, la cual deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, etc.) que no existirá

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 12 por persona y año natural.

No obstante, el preaviso citado, en cuanto a las modulaciones en turno de noche, el preaviso será de 16 horas de antelación y de no ser posible la misma, se realizará en todo caso en la franja horaria comprendida entre las 13:00 y 14:00 horas del día en que se produzca la modulación, dándose traslado de ello a la representación legal de los trabajadores.

En cuanto a la modulación anticipada, ésta será motivada por cambios en las planificaciones de los clientes o proveedores.

Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más, como consecuencia de la modulación realizada, serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de finalización del semestre natural siguiente al de realización, es decir, si la modulación se realiza entre enero y junio, se regularizará como máximo el 31 de diciembre y si se produce la modulación entre julio y diciembre, se regularizará antes de finalizar junio del año siguiente.

Los trabajadores que se vean afectados por las citadas modulaciones, percibirán por cada una de ellas y precisamente en el mes en que se produzca su realización o su recuperación de las horas dejadas de trabajar, un importe de 20 euros por modulación, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 25. Imposibilidad de la prestación laboral.

Se computará a efectos de jornada ordinaria el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la empresa y en su centro de trabajo, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas.

Artículo 26. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de 22 más 3 días laborables. Si por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará la parte proporcional de vacaciones.

Las vacaciones necesariamente se habrán de disfrutar en el año de su devengo, por lo tanto, no podrán acumularse días de vacaciones para disfrutarlos en años posteriores y, en ningún caso, podrán compensarse económicamente, salvo por finalización o extinción de contrato. La solicitud mínima de vacaciones será de 5 días, no admitiéndose periodos de vacaciones inferiores.

El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 15 de octubre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio, producción u organización lo permitan, podrá tomar sus días de vacaciones en los restantes días del año.

Los matrimonios (trabajadores ambos de Iniciativas Carolinenses S.L.) tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo de tiempo.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencias en el disfrute de sus vacaciones en los meses coincidentes con las vacaciones escolares.

La empresa solicitará a los trabajadores las preferencias para el disfrute de las vacaciones, en el mes de diciembre para los trabajadores indefinidos o con antigüedad superior a un año, y para el resto de trabajadores con al menos tres meses de antelación a su disfrute, reservándose el derecho de concederlas o no, en función de los criterios marcados a tal efecto, y que serán conocidos por todos los trabajadores, antes de recoger sus preferencias.

El Comité de Empresa será informado de los criterios marcados por la empresa para el disfrute de las vacaciones, y se le notificaran los cuadrantes de vacaciones una vez elaborados.

Los trabajadores conocerán sus periodos de vacaciones, con una antelación de 3 meses a su inicio como mínimo.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, el parto, la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4. 5. y .7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la I.T. o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan tales vacaciones.

En los casos de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite el disfrute vacacional en las fechas previstas de forma total o parcial y durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá realizar dicho disfrute una vez finalice el proceso de I.T. En cualquier caso, no podrán ser disfrutadas las vacaciones después de que hayan transcurrido 18 meses desde la fecha del alta de I.T.

Lo dispuesto en los dos últimos párrafos inmediatamente anteriores a este, se acomodará automáticamente a las previsiones legales que puedan darse de futuro.

Artículo 27. Descanso diario y semanal.

• Descanso en jornada continuada: el personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos. Este mismo descanso será también de aplicación a los trabajadores en jornada partida, disfrutándose de este descanso en el periodo mayor de trabajo.

• Descanso entre jornadas: el descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no pueda desfrutar de dicho descanso, la empresa lo podrá reducir, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de 8 horas, compensándole la diferencia hasta las doce horas con reducción de jornada de los días inmediatamente siguientes.

En el caso de que la reducción de descanso entre jornada se produzca derivado de la petición de un trabajador, esta deberá respetar como mínimo las 8 horas antes mencionadas, sin que el resto hasta las 12 horas sea compensado con descansos por la empresa.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

• Descanso semanal: se establece un descanso semanal de día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, salvo para los trabajadores que efectúan su jornada laboral en el llamado 4º turno, que tiene los periodos de descanso semanal marcados según calendario laboral de dicho turno.

• Festivos: el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente, tanto de carácter estatal, como de la Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante. Cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán como horas extraordinarias, y con un día adicional de descanso.

• Se garantizará a los trabajadores la posibilidad de poder acceder a un puente anual, pudiéndose vincular para tal efecto, un solo día de asuntos propios. Y siempre cumpliendo con los criterios marcados para la concesión de los días de asuntos propios.

• Así mismo, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos.

Artículo 28. Permanencia en el puesto de trabajo.

En el trabajo de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, siempre comunicando a la empresa la falta de relevo.

Los trabajadores no podrán ausentarse de sus puestos de trabajo sin causa justificada y previo aviso al responsable jerárquico correspondiente.

La reiteración en el incumplimiento de dicha norma es causa de falta grave por ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el artículo 22, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en mismo artículo, y solo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Las partes firmantes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, la contratación de nuevos puestos de trabajo y de respetar en esta materia la normativa aplicable al personal con discapacidad contratado por los CEE.

No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya que prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado, mediante periodos de descanso a razón de una hora 1,25 % de descanso por 1 hora trabajada, es decir, 1 hora extra equivaldrá a 1 hora y 15 minutos de descanso. Este tiempo será compensado dentro de los 4 meses siguientes a su realización, siendo el momento de disfrute de este descanso acordado entre la empresa y el trabajador. O bien mediante retribución económica, a razón de 9,00 € la hora extraordinaria.

En aquellos supuestos en que la realización de horas extraordinarias se materialice en una

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

jornada de trabajo completa, a efectos retributivos se computarán 8 horas.

La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas abonadas individualmente a cada trabajador y totalizadas por secciones o departamentos

Artículo 30. Cambio de hora legal.

En el caso del cambio de horario de otoño, se abonará como extraordinaria la hora que se trabaje de más a las personas que por razones de producción la realicen.

En el caso del cambio de horario de primavera, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se solapará el turno o se aplicará la hora no trabajada al saldo de horas individual existente.

Artículo 31. Licencias y permisos.

A efectos aclarativos de este artículo, se identifican los grados de consanguinidad y afinidad:

| *Grados de consanguinidad* | *Grados de afinidad* |
|---|---|
| 1º grado: padres e hijos | 1º grado: cónyuge y suegros |
| 2º grado: hermanos, abuelos y nietos | 2º grado: cuñados |

El trabajador, previo aviso y, en su caso, justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días laborables por matrimonio, vinculados al día de celebración o consecutivo a sus vacaciones anuales. Acreditado con la certificación del registro correspondiente.

b) Por accidente o enfermedad grave que requiere hospitalización o reposo domiciliario.

- 4 días por cónyuge o parientes de 1º grado de consanguinidad o afinidad
- 2 días por parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad

Cuando el hecho causante sea a una distancia igual o superior a 250 Km. de la localidad de La Carolina este permiso se aumentará en un día más en cada uno de los casos anteriores.

El accidente, enfermedad grave, hospitalización y reposo domiciliario deben acreditarse mediante certificado médico, partes, etc.

Los días de permiso podrán disfrutarse siempre que coincida con la duración de dicha enfermedad grave u hospitalización, independientemente de la fecha de inicio del hecho causante.

c) Fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado:

• 5 días laborables en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.
• 3 días laborables por fallecimiento del resto de familiares que generan derecho al permiso.
• 1 día laborable por fallecimiento de tío/a y/o sobrino/a

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

d) Nacimiento o adopción de un hijo: 4 días laborables.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

g) Matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguineidad o afinidad: 1 día que deberá coincidir con la fecha de celebración.

h) 1 día laborable por cambio del domicilio habitual.

i) El trabajador tendrá cuatro días para atender asuntos propios, que al igual que las vacaciones habrán de ser disfrutados en el año de su devengo y no podrán acumularse para disfrutarlos en años posteriores. Con el concreto disfrute en la fecha solicitada por el trabajador, quedará condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador por escrito de forma razonada.

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

k) Cuatro meses por maternidad o en su defecto lo regulado por la administración en el momento del hecho causante; durante los tres meses siguientes tendrá derecho a una reducción de dos horas por lactancia, en los términos establecidos en el artículo 32 del ET.

l) A los trabajadores que ostenta cargo de representación de los trabajadores se les concederá el permiso que legalmente esté establecido.

m) Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Este período podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso ambos trabajen Iniciativas Carolinenses S.L.

n) Los trabajadores tendrán derecho hasta 30 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social (médico de cabecera, analísticas, RX, resonancias y cualquier otro tipo de prueba médica que no requiera intervención quirúrgica ni hospitalización), debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

justificación oportuna con hora de entrada y salida. Si en algún caso se supera la cantidad establecida de horas, el tiempo excedido tendría que ser recuperado por el trabajador.

Para las visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social, tanto propios del trabajador, como para acompañar a hijos menores, de hasta 17 años, parientes de 1er grado de consanguinidad o afinidad, mayores de 65 años, tendrán derecho a 80 horas al año. Si se supera la cantidad de horas establecida, el tiempo excedido deberá ser recuperado por el trabajador. Deberá justificarse mediante justificante médico debidamente expedido, con fecha y hora de entrada y salida a la consulta médica, o prueba. No se dispondrá de este derecho para visitas a médicos privados.

No obstante, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Artículo 32. Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1 del TRET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los empleados tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, al objeto de prestar la atención necesaria al lactante. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por la madre o padre adoptante.

Podrán sustituir este derecho por una hora de reducción de la jornada a su comienzo o finalización, sin que pueda fraccionarse en estos casos.

Se podrá acumular las horas por lactancia al periodo de baja maternal, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad un permiso retribuido de 15 días laborables, teniendo en este caso la consideración de laborable de lunes a viernes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este derecho sólo podrá disfrutarse cuando la trabajadora se incorpore sin solución de continuidad a su puesto de trabajo y permanezca prestando sus servicios durante los nueve meses siguientes a dicho permiso. En cualquier caso, los días que correspondan por acumulación se ajustarán al tiempo de prestación efectiva de servicios durante los meses siguientes a la finalización del descanso por maternidad.

El derecho enunciado en los párrafos precedentes, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre del menor.

En todo caso, quien ejercite el derecho vendrá obligado a comunicar a su jefe inmediato el período elegido para disfrutar el mencionado permiso.

Artículo 33. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores fijos, con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a un permiso sin sueldo de hasta 30 días al año, solicitándolo éste con al menos diez días de antelación y quedando condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador por escrito de forma

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

razonada, resolviéndose en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Este tiempo de permiso sin sueldo de hasta 30 días será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.

El trabajador que disfrute de dicho permiso no podrá hacer uso de un nuevo permiso hasta transcurridos dos años del último permiso disfrutado.

Artículo 34. Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.

1. Incapacidad temporal en caso de enfermedad: la empresa complementará del 4º al 20º, el 75 % del salario líquido y con baja médica.

2. Incapacidad transitoria en caso de accidente de trabajo u hospitalización: la empresa complementará hasta el 100 % del salario líquido, desde el primer día, y con baja médica

No obstante, en las tres primeras bajas por Incapacidad temporal en caso de enfermedad común, que se produzcan en el año natural, la empresa complementará hasta los tres primeros días con el 100 % del salario líquido siempre que sea con baja médica.

Artículo 35. Excedencias.

El trabajador podrá solicitar la excedencia voluntaria o forzosa, siendo ésta aplicable en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Todo trabajador discapacitado, que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse en Iniciativas Carolinenses S.L. Centro Especial de Empleo núm. 184-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole a Iniciativas Carolinenses S.L., dicho reintegro, con un plazo mínimo de 30 días. Este se producirá con un tope máximo del 2 % de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

No se podrá trabajar en otro centro especial de empleo diferente al de Iniciativas Carolinenses S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184-JA.

Artículo 36. Reducción de jornada.

En materia de reducción de jornada por guarda legal se estará a lo dispuesto en el Artículo 37, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en los casos de reducción de jornada y elección de turno, previstos en el Artículo 37.6 y 7 del E.T., el solicitante deberá precisar el plazo de duración de tal reducción de jornada y elección de turno, al objeto de que la empresa conozca la duración de tal incidencia a efectos organizativos.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

*Capitulo V. Régimen económico. Estructura Salarial*

Artículo 37. Estructura.

La cuantía del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en la correspondiente tabla salarial, recogida en el Anexo del presente convenio.

Las retribuciones mensuales serán abonadas por periodos vencidos y, con carácter general, antes del día 10 del mes siguiente, siempre a través de entidad bancaria o financiera.

Artículo 38. Incrementos salariales.

Las retribuciones salariares para el año 2023 serán las establecidas en la tabla salarial dispuesta en el Anexo.

Con respecto a los ejercicios siguientes, la Comisión negociadora se reunirá durante los 3 primeros meses de cada año para proceder a la actualización de las tablas salariales, aplicándose su efectividad desde el uno de enero.

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional, subiese más de lo aquí estipulado siempre se adaptaran las tablas salariales, contemplando la subida de dicho salario.

Artículo 39. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El complemento por trabajo nocturno será del 25 % sobre el Salario Base más Antigüedad, regulándose de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno de 1 a 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si éstas exceden de 4 horas, se cobrará el complemento correspondiente a una jornada completa.

Este Plus se devengará durante el periodo vacacional, por importe igual al promedio resultante de lo percibido por tal concepto en los seis meses anteriores al inicio de disfrute de dichas vacaciones.

Artículo 40. Plus de producción variable

Este plus se abonará siempre y cuando se cumpla con el 100 % de productividad y calidad en cada una de las referencias asignadas en cada momento a los trabajadores. En general, este plus será valorado a nivel individual, excepto cuando por motivos justificados se realizasen trabajos en grupo, tomándose siempre la opción más ventajosa para el/los trabajador/es y así lo estime oportuno el responsable de producción.

1. Este plus sólo será abonado exclusivamente a los trabajadores que realicen actividades susceptibles de aplicación de este incentivo por las especiales características de organización y desarrollo de las mismas.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

2. Para la aplicación de este plus se consensuará con la representación de los trabajadores la aplicación y metodología de los índices y elementos necesarios para su cuantificación, según los cálculos propuestos por el responsable de producción y/o la dirección.

3. Cuando el trabajador consiga superar el 100 % de su producción, a éste se le pagara en función de la valoración realizada de las piezas que excedan de su producción mínima, siempre y cuando estas estén correctamente terminadas y aceptadas, según pautas de cada uno de los procesos de cada referencia y pieza en concreto.

4. El total a percibir el cálculo de este plus será abonado en la nómina del mes siguiente de su realización

5. Este plus quedará en suspenso cuando exista una situación objetiva de falta real de trabajo, y quedará restablecido una vez dicha situación haya sido subsanada.

Artículo 41. Plus de 4º Turno / Trabajo en fin de semana.

Se establece un plus de 4º turno para aquellos trabajadores, a jornada completa, que de conformidad con lo establecido en el artículo 23 estén adscritos a alguno de los tipos de Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 110 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias.

Para el caso de que no se esté durante todo el mes prestando servicios en régimen de cuarto turno, el importe citado se proporcionará de acuerdo al periodo a tal situación. El personal con contrato a tiempo parcial devengará el citado plus en los mismos términos, pero en la parte proporcional correspondiente a la jornada de trabajo que realice.

Artículo 42. Antigüedad.

La empresa abonará un complemento mensual equivalente al 3 % del Salario Base por cada trienio de prestación continuada de servicios para Iniciativas Carolinenses S.L. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 43. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base más antigüedad establecido en el Anexo I, cuyo abono se efectuará en los días 20 de julio y 20 de diciembre, o prorrateadas en la nómina mensual.

En los casos de IT derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará el importe de las pagas extraordinarias sin tener en cuenta los periodos no trabajados como consecuencia de dichas incidencias.

Artículo 44. Retribución a bajo rendimiento.

Cuando las circunstancias personales del discapacitado lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador discapacitado, aunque esté prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multidisciplinar correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

*Capítulo VI. Ayudas sociales y complementarias*

Artículo 45. Anticipo de haberes.

El trabajador tendrá derecho entre los días 15 y 18 de cada mes, como norma general a pedir como anticipo hasta el 50 % del salario mensual, que se hará efectivo el día 20. Este derecho sólo se podrá ejercer una sola vez al mes.

Artículo 46. Plus de jubilación

Todo trabajador que acceda a la jubilación con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, en periodo continuado, tendrá derecho al abono de una ayuda económica consistente en una mensualidad de su salario base más antigüedad.

Artículo 47. Ayuda por defunción

En el caso de defunción de trabajadores en activo, se abonará una ayuda económica consistente en una mensualidad de su salario base más antigüedad a favor del cónyuge o, en su defecto, de sus herederos legales.

Artículo 48. Ayuda por estudios.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen a los empleados de la empresa los estudios de sus hijos en edad escolar, se abonará con carácter anual (en función del número de meses trabajados), las siguientes cuantías que se harán efectivas en el mes de octubre:

De 3 a 5 años: 5 euros brutos/mes.
De 6 a 16 años: 8 euros brutos/mes.
De 17 a 25 años: 10 euros brutos/mes.

Para tener derecho a esta ayuda, los beneficiarios a favor de hijos en edades comprendidas entre diecisiete y veinticinco años deberán presentar al inicio de cada curso escolar el correspondiente justificante o certificación de matricula o escolarización del curso académico completo. Esta ayuda no incluye máster, cursos en academias, cursos on-line, etc.

Para tener derecho a dicha ayuda los hijos deben de estar incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social, del trabajador solicitante.

En el supuesto de que ambos cónyuges con hijos comunes pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá estas ayudas uno sólo de ellos, a su elección.

Artículo 49. Plus de nupcialidad.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los trabajadores de ambos sexos que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente Convenio percibirán, en concepto de plus de nupcialidad, la cantidad de 130 € siempre que a la fecha de celebración del matrimonio lleven un mínimo de un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 50. Plus de natalidad.

Por el nacimiento de cada hijo, los trabajadores de la empresa percibirán 120 euros. En el supuesto de que ambos padres fuesen trabajadores de la empresa, percibirá este plus uno sólo de ellos

*Capítulo VII. Formación profesional*

Artículo 51. Formación profesional.

La introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad con el fin de satisfacer las expectativas de los clientes, determinan que Iniciativas Carolinenses, S.L. considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. La formación debe lograr, de una forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todos los trabajadores, sin discriminación de sexo, edad u otra índole, hacia su progresión profesional y personal.

Para ello se elaborará anualmente un Plan de Formación, con los siguientes objetivos:

a) Elevación del nivel formativo.

b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.

c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

d) Capacitación para la promoción y progresión profesional y personal.

e) Aumentar los niveles de polivalencia y poli-competencia.

El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización y realización de:

• Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a las distintas especialidades.

• Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal cualificado de la empresa.

• Proyección de películas, videos y documentales especializados.

• Redacción, publicación y distribución de manuales de funciones y/o procedimientos, en cuya redacción podrán participar los trabajadores y en los que se expondrán las

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.

Los trabajadores que participen en las acciones de formación previstas para ellos, con aprovechamiento de las enseñanzas recibidas, tendrán éstas como mejora curricular para futuras promociones.

El Comité de empresa podrá proponer cuantas acciones de formación estime necesarias para la consecución de dichos objetivos. Asimismo, será informado del contenido, seguimiento y realización de dicho Plan.

Si la formación se realiza fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido en la misma no tendrá consideración de horas extraordinarias. En todo caso, se respetarán los descansos semanales de los correspondientes calendarios previstos en este convenio.

El tiempo de las reuniones citadas (diarias y/o mensuales) que se realicen fuera de la jornada de trabajo, se compensará por un valor igual al previsto para las horas de formación.

El valor de la hora de formación realizada a instancias de la empresa, y fuera de la jornada laboral será el equivalente a la hora de trabajo de carácter ordinario de su grupo laboral.

En todo caso, la participación en las acciones formativas que se programen será de carácter voluntario, salvo la formación en materia de prevención de riesgos laborales, a realizar al ingreso y/o durante la vigencia del contrato de trabajo, la cual será obligatoria.

*Capítulo VIII. Régimen disciplinario*

Artículo 52. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 53. Definición y graduación de faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan una transgresión de la buena fe contractual, tanto en cuanto a la empresa o a sus compañeros de trabajo. En cualquier caso, se considera falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 54. Finalidad.

La finalidad de las sanciones es doble:

a) Correctiva: ha de servir como medio para corregir y reformar la conducta del trabajador sancionado.
b) Punitiva: sancionar un hecho punible.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 55. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de un mes, sin la debida justificación.

b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

d) Descuido en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.

e) Falta de higiene, limpieza o aseo personal.

f) Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.

g) No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

h) Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad cognitiva o enfermedad mental.

Artículo 56. Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

a) La tercera falta leve cometida en un período de 30 días.

b) Las de puntualidad cuando excedan de 3 veces al mes.

c) Ausencia de dos días al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

d) Abandono injustificado del puesto de trabajo.

e) Falta de presentación a la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas.

f) No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

g) Falta de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.

h) Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.

i) Cualquier otro incumplimiento que constituya trasgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.

j) En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

k) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.

l) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

m) Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

n) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con Discapacidad cognitiva o enfermedad mental.

ñ) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo

Artículo 57. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a) La tercera falta grave cometida en un período de 60 días.

b) Más de 6 faltas de puntualidad en un período de 6 meses, o de 10 en un año.

c) Ausencia al trabajo más de 2 días durante el período de un mes, o de 6 días durante el período de 4 meses sin causa justificada.

d) El estado de embriaguez o consumo de estupefacientes durante la jornada laboral.

e) Provocar una avería o accidente intencionadamente.

f) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

g) Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general.

h) El acoso sexual.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

i) En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la Empresa.

l) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con Discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

m) No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la Empresa.

n) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo.

ñ) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El procedimiento sancionador se iniciará con el pliego de cargos que se entregará al trabajador, con copia a la representación de los trabajadores (comité de Empresa o delegados de personal) en caso de faltas muy graves.

A partir del recibo de comunicación por falta grave o muy grave, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores, para su posible defensa o aclaración de los hechos ante la empresa, y de ser oído ante la presencia del representante designado. En todo caso, de conocerse la afiliación sindical del trabajador, se dará traslado al Delegado Sindical correspondiente de todas las sanciones que se impongan a sus afiliados, al objeto de ser oídos en trámite de audiencia.

El trabajador podrá formular los descargos que considere oportunos en un plazo de 4 días hábiles para las faltas leves y de 5 días hábiles para las faltas graves y muy graves. Finalizado este plazo, con o sin descargos formulados, la empresa resolverá imponiendo la sanción que proceda en su caso sobreseyendo los hechos imputados.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Las sanciones se anotarán en el expediente personal del empleado. Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento, las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

meses, dejando de producir desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta, grave y muy grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses tras la fecha de imposición. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave, si el trabajador está realizando una función que haya sido objeto de la posible falta, y continuar en dicha función puede suponer una reiteración de ésta, dicho empleado podrá ser relevado de sus funciones, de forma cautelar, hasta que se resuelva dicho expediente sancionador.

Artículo 59. Sanciones.

1. Faltas leves: amonestación escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
3. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 3 meses, y despido.

Artículo 60. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días; a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos días tendrán carácter de naturales a todos los efectos.

*Capitulo IX. Seguridad y salud laboral*

Artículo 61. Normas generales.

La Dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Servicio de Prevención, anualmente, propondrá una planificación de la acción preventiva en la empresa que deberá ser aprobada por la Dirección y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud.

El sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa deberá someterse a las auditorías periódicas establecidas en la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así pues, el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados internos de la empresa encargados de verificar el cumplimiento de la planificación establecida, así como de velar por el cumplimiento de la LPRL en su aspecto de coordinación de actividades empresariales con las empresas contratistas que presten servicios en el centro de trabajo de esta empresa.

Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos se realizarán generalmente de

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

forma colectiva y en su caso, se emplearán las protecciones de tipo personal que sean necesarias.

Artículo 62. Obligaciones de la empresa.

La empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral (gafas, pantallas, guantes, trajes especiales, calzado, etc.). Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 63. Obligaciones del trabajador.

Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos a su disposición por la empresa, manteniéndolos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada en dichos medios. A su vez, deberá cumplir con las normas e instrucciones en materia de de Seguridad y Salud que se le trasladen, de forma que su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el Capítulo VIII del presente convenio.

Artículo 64. Delegados de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del ET, además del necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

f) El destinado a su formación.

Artículo 65. Vestuario.

El vestuario de trabajo es un EPI (Equipo de Protección Individual) por lo que su uso es obligatorio durante las horas de trabajo. La empresa velara en todo momento por facilitar los medios de protección adecuados a cada labor a realizar, teniendo a tal efecto una

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

instrucción interna con la distribución del vestuario a distribuir a los trabajadores según la actividad que realicen.

Artículo 66. Normativas legales de aplicación.

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva aquellas normas que así vengan previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley, incorporando al texto del convenio su aplicación particularizada de acuerdo a la actividad empresarial.

Artículo 67. Accidente laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata, para que éste tome todas las medidas que el caso requiera (asistencia médica, medidas preventivas, etc.); dicho responsable con carácter inmediato comunicará el accidente sufrido al Servicio de Prevención para que éste tome las medidas que considere necesarias.

En caso de baja por tal contingencia, el trabajador entregará los partes de baja, continuidad y alta en el Departamento de Recursos Humanos en los plazos establecidos reglamentariamente, para lo cual la empresa dará publicidad de su contenido a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

Artículo 68. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 69. Reconocimientos médicos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que los trabajadores podrán solicitar pasar reconocimiento médico de forma voluntaria, cuando así lo consideren oportuno en base a razones objetivas de prevención de riesgos.

El reconocimiento médico para los trabajadores de nuevo ingreso tendrá carácter obligatorio y podrá realizarse con carácter previo a su incorporación o durante el periodo de prueba.

En los casos en que se produzca al retorno al trabajo tras haber permanecido en situación de IT por cualquier causa por espacio superior a 30 días naturales, el reconocimiento previo a su reincorporación será obligatorio, debiendo emitir el Servicio de Vigilancia de la Salud el correspondiente informe sobre la capacidad laboral del trabajador y sobre aquellas medidas preventivas que pudieran derivarse de la misma. Del resultado de dicho reconocimiento se dará traslado al trabajador interesado.

Los reconocimientos médicos se realizarán, salvo en los casos de reconocimiento previo al ingreso en la empresa o tras ausencia derivada de IT de duración superior de 30 días naturales, dentro de las horas de trabajo, salvo que ello no fuera posible y fuera preciso realizarlos fuera de la jornada laboral, en cuyo caso el trabajador recibirá una compensación económica por importe de 15 €.

Artículo 70. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que la empresa debe acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, con el abono contemplado en el artículo 52.

*Capitulo XI. Derechos Sindicales*

Artículo 71. Secciones sindicales.

Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas legalmente, podrán formar sus respectivas secciones sindicales entre sus afiliados.

Los delegados sindicales elegidos por los afiliados de un sindicato serán los portavoces ante la Dirección de cuantas gestiones puedan presentarse relacionadas con el Sindicato respectivo o sus afiliados.

Las secciones sindicales constituidas contarán con los medios que establece la Ley de Libertad Sindical, de tratarse de secciones sindicales amparadas por dicha norma.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 72. Comité de empresa.

La normativa de aplicación sobre la actuación del Comité de empresa está recogida en el Estatuto de los Trabajadores. La Dirección facilitará los medios necesarios al Comité de empresa para la realización de su actividad.

Cuando los miembros del Comité de empresa o delegados sindicales tengan que realizar viajes por su actividad representativa, quedarán asegurados como si se tratara de viajes por motivos de trabajo, lo que deberá informarse con carácter previo al Departamento de Recursos Humanos.

En los casos en que se produzca un cambio de afiliación sindical en cuanto a aquella por la cual fue elegido miembro del comité de empresa, quien así procediese causará baja en el comité de empresa al considerar que el “escaño” corresponde a la entidad sindical que presentó al candidato y no al candidato en su cualidad personal, según dispuso la sentencia del Tribunal Supremo de 26/12/1989.

Artículo 73. Acumulación crédito horario.

La acumulación de horas establecidas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerse por períodos trimestrales para cada una de las Secciones Sindicales existentes, mediando comunicación al Departamento de Recursos Humanos de la persona o personas implicadas y con la suficiente antelación.

En ningún caso se podrá superar el número de horas establecido legalmente para dicho periodo de tiempo, salvo autorización expresa de la Dirección de RR.HH.

*Disposiciones*

Disposición adicional primera. Planes de igualdad.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

- Objetivo general: prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

- Objetivos específicos: equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa, equilibrando la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

El plan de igualdad formará parte de este Convenio Colectivo a todos los efectos, llevándose a cabo las acciones correspondientes de forma progresiva durante la vigencia del mismo. Dicho Plan de Igualdad se registrará en el REGCOM.

Disposición adicional segunda. Derecho supletorio

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Lo dispuesto en el presente Convenio es prevalente sobre lo dispuesto en cualquier norma legal de aplicación, salvo en cuando a aquellas de derecho necesario, por lo que en caso de concurrencia la regulación de las condiciones establecidas en el mismo tendrá prioridad aplicativa.

Así mismo, lo dispuesto en el presente convenio, tendrá prevalencia aplicativa sobre lo dispuesto en cualquier otro convenio de ámbito superior en aquellas materias coincidentes en ambos textos convencionales.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1368/1985, que regula la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo y demás normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposición adicional tercera. Publicación convenio colectivo.

La empresa publicará y distribuirá entre el personal afectado por el presente convenio el texto íntegro del mismo.

**ANEXO. TABLAS SALARIALES.**

| | SALARIO BASE DIARIO | SALARIO BASE MENSUAL | SALARIO BASE ANUAL |
|---|---|---|---|
| TÉCNICO AUXILIAR | 36,01 | 1.080,20 | 15.122,80 |
| TÉCNICO | 37,51 | 1.125,20 | 15.752,80 |
| TÉCNICO SUPERIOR N.I | 54,25 | 1.627,40 | 22.783,60 |
| TITULADO N.II | 58,80 | 1.763,90 | 24.694,60 |
| Cantidad calculada sobre 30 días | | | |

Jaén, 12 de mayo de 2023.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, Manuel Jesús Colmenero López.

cve: BOP-2023-2583
Verificable en https://bop.dipujaen.es

# ANUNCIOS NO OFICIALES

## COMUNIDAD DE REGANTES
## EN FORMACIÓN POZO-BLANCO, DE MANCHA REAL (JAÉN).

**2023/2542** *Convocatoria Asamblea General de fecha 6 de junio de 2023.*

**Anuncio**

Don Francisco Javier Gámez Pegalajar, Presidente de la Comunidad de Regantes " POZOBLANCO", domiciliada en la C/Maestra, 67 de Mancha Real (Jaén), por el presente anuncio se convoca a todos los partícipes de la Comunidad a Asamblea General que tendrá lugar en la Casa de la Cultura de Mancha Real, sita en la C/Juan Castillo, 1, el próximo día 6 de junio de 2023 a las 19,30 Horas en primera convocatoria y a las 20'00 horas en segunda, al objeto de tratar el siguiente:

Orden del día:

1.- Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la reunión anterior.

2.- Estudio y aprobación, si procede, del Balance de Ingresos y Gastos del ejercicio 2022.

3.- Estudio y aprobación, si procede, del Presupuesto para 2023.

4.- Informe Junta de Gobierno sobre marcha de la Comunidad y principales incidencias.

5.- Ruegos y Preguntas.

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, 10 de mayo de 2023.- El Presidente, FRANCISCO JAVIER GÁMEZ PEGALAJAR.

cve: BOP-2023-2542
Verificable en https://bop.dipujaen.es