

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 17 de enero de 2023, ha resuelto lo siguiente:

“Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 11 de febrero de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 39, de 25 de febrero de 2022, se dispuso la aprobación de la convocatoria y bases específicas por las que se regirá el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas de Técnico/a de Gestión, identificadas con los códigos F-02.02.04 y F-02.02.05, incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2019, por el sistema de concurso-oposición libre.

Segundo.- En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 82, de 3 de mayo de 2022, se publica anuncio de 15 de marzo de 2022, relativo al extracto de las bases específicas que regulan los procesos convocados para la selección de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de esta Corporación, en régimen de personal funcionario de carrera, mediante turno libre.

Tercero.- Mediante Resolución de 15 de noviembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 281, de 23 de noviembre de 2022, se anuncia la convocatoria pública de 2 plazas de Técnico/a de Gestión, incluidas en el Grupo de clasificación “A”, Subgrupo “A2”, pertenecientes a la escala de Administración General, subescala de Gestión, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre. Se establece un plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes de admisión al proceso selectivo convocado, contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, iniciándose su cómputo de plazos el día 24 de noviembre y finalizando el día 23 de diciembre de 2022 (ambos inclusive).

MARCO NORMATIVO

- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el 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 (B.O.E. de 10 de abril).
- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de fecha 13 de marzo de 2017.
- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas de Técnico/a de Gestión, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 39, de 25 de febrero de 2022.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Único.- En virtud de lo dispuesto en el apartado 1 de la base Quinta de las específicas del procedimiento convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas de Técnico/a de Gestión, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 39, de 25 de febrero de 2022, expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia dictará resolución declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, así como las causas de exclusión, en su caso.

Con objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de publicación de la resolución anteriormente aludida, para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.

Las subsanaciones se presentarán, en caso de exclusión, mediante su acceso al expediente que, en relación al proceso selectivo, la persona aspirante tiene abierto en Sede Electrónica, a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/group/sede/carpeta-ciudadana> y tras su identificación, podrá acceder a su expediente y proceder a la subsanación; y en caso de omisión en las listas provisionales, podrá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tramites-de-ciudadania>.

Quienes, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidas de la participación en el proceso selectivo.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Aprobar la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas vacantes de Técnico/a de Gestión, incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2019, mediante el sistema de concurso-oposición libre, que se relacionan en el documento Anexo.

SEGUNDO: Publicar la relación provisional de personas admitidas y excluidas a que se refiere el apartado anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, así como en la base Décimo Primera de las específicas, con expresión en el caso de personas excluidas de las causas que la justifican.

También se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Corporación, así como en la página web corporativa www.dipucadiz.es, entrando sucesivamente en los siguientes enlaces: ‘Servicios’, ‘Función Pública y Recursos Humanos’, ‘Oferta Empleo Público’.

TERCERO: Las personas aspirantes excluidas u omitidas por no figurar en las listas provisionales de admitidas ni en las de excluidas, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en las listas de personas admitidas y excluidas.

La subsanación en caso de exclusión, deberá realizarse accediendo al expediente que, en relación al proceso selectivo, la persona aspirante tiene abierto en Sede Electrónica. A través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/group/sede/carpeta-ciudadana> y tras su identificación, podrá acceder a su expediente y proceder a la subsanación.

La subsanación en caso de omisión en las listas provisionales, podrá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tramites-de-ciudadania>

Quienes dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas. Concluido ese plazo se hará pública la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, con expresión del lugar y fecha de comienzo de los ejercicios. Dicha lista se expondrá en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Corporación, a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tablon-electronico-de-anuncios-y-edictos>, y en la url de Función Pública https://www.dipucadiz.es/funcion_publica_y_recursos_humanos/oferta-empleo-publico/

CUARTO: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que la Diputada Delegada de Función Pública dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas e indique el lugar, fecha y hora para la realización del primer ejercicio de la oposición, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

QUINTO: La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en la resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de estos tendrá lugar únicamente para las personas aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecidos en la convocatoria.

ANEXO

RELACION PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE 2 PLAZAS DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2019, PERTENECIENTES A LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, SUBESCALA DE GESTIÓN, CONVOCADAS POR RESOLUCIÓN DE 11 DE FEBRERO DE 2022 (B.O.P. NÚM. 39, DE 25 DE FEBRERO DE 2022), MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE.

Relación provisional de personas admitidas

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE |
|---------------|------------|--------------------|
| ABASCAL | TORRES | MARIA MILAGROS |
| AGUILAR | MARIN | MARIA JOSE |
| ALLELY | VERDIER | LAURA |
| ALVAREZ | BERASUAIN | BENEDICTA |
| ALVAREZ | DODERO | NATALIA MARIA |
| ANDREU | LARRAN | PALOMA |
| ARAGON | TOCINO | MARIA REGLA |
| BARO | CASTILLO | CARLOS MARIA |
| BARO | CASTILLO | MARIA |
| BENITEZ | MORENO | NOELIA |
| BERROCAL | PAN | ROSALIA |
| BIENVENIDO | GIRON | NURIA |
| BRIOSO | GARRIDO | ROSALIA |
| CABEZA | PUERTAS | ANA BELEN |
| CANCA | REPISO | SARA |
| CARDONA | VELASCO | LUZ ANYELA |
| CASAS | GONZALEZ | MARGARITA |
| CASAS | PEDREIRA | CRISTINA |
| CASTILLO | CAMACHO | MARIA DEL ROSARIO |
| CHULIAN | RINCON | JOSE JOAQUIN |
| COLINDRES | VELASQUEZ | ELENA DE JESUS |
| CORVILLO | ALONSO | MARIADELASMERCEDES |
| DE ALBA | GONZALEZ | SEBASTIAN |
| DE ALBA | REYES | MARIA DEL CARMEN |
| DE LA TORRE | JURADO | GLORIA MARIA |
| DEL CORRAL | CERVERA | MARGARITA |
| DE LOS SANTOS | BERNAL | RAQUEL |
| DURAN | GOMEZ | MARIA DEL PILAR |
| GALVIN | SANCHEZ | ISABEL MARIA |

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE |
|------------|---------------|------------------|
| GARCIA | IGLESIAS | CARMEN MARIA |
| GILABERT | CARRERAS | MARIA |
| GIRALDEZ | MOLINILLO | MARIA TERESA |
| GOMEZ | COLLANTES | MARIA PATROCINIO |
| GOMEZ | MARTIN | PEDRO MIGUEL |
| GONZALEZ | MURILLO | JUAN LUIS |
| GONZALEZ | TIRVE | JUAN RAMON |
| GUERRERO | PAVON | GUILLERMO |
| GUTIERREZ | LEAL | ANA MARIA |
| HENRY | GUTIERREZ | MARIA DESEADA |
| HOLGADO | SANCHEZ | PATRICIA BELEN |
| JARILLO | DIAZ | LEOPOLDO IGNACIO |
| JIMENEZ | GARCIA | ANA MARIA |
| LANDIN | CUMBRERA | JOSE JAVIER |
| LARRAN | SAA | DANIEL |
| LEON | GRAGERA | LAURA |
| LOZANO | GONZALEZ | MARIA MAR |
| MACIAS | BERMUDEZ | ANTONIO |
| MARIN | ARAGON | MARIA DEL CARMEN |
| MARIN | IGLESIAS | Mª CARMEN |
| MARTIN | HINOJOSA | IRENE |
| MARTIN | MINGUET | BEATRIZ |
| MORENO | TIRADO | ARMANDO |
| MURES | UREBA | ANTONIA |
| NIETO | ZARZUELA | GLORIA MARIA |
| NOGUES | MARIÑO | LUCIA INMACULADA |
| OROZCO | CUEVAS | ROSA MARIA |
| PAVIA | DOBLADO | LEONOR |
| PEREZ | BILBAO | ANA |
| PRIETO | MAEHOKAMA | EMILIO MANUEL |
| PUERTO | GOMEZ | ISABEL MARIA |
| QUINTERO | GOMEZ | ROSA M |
| QUIROS | FERNANDEZ | ANTONIO MANUEL |
| RAMIREZ | GARCIA | CARMEN MARIA |
| RAMIREZ | QUINTANA | MARIA TERESA |
| RENDON | ARAGON | ANA MARIA |
| ROBLES | LAIN | MARIA MERCEDES |
| RODRIGUEZ | GARCIA-MOLINI | PAULA |
| RODRIGUEZ | NAVARRO | ELENA |
| RODRIGUEZ | VARGAS | FERNANDO |
| ROMERO | LECRIVAIN | ANDREA OCEANA |
| ROMERO | RAIGOSO | ESTEFANIA |
| SANCHEZ | GUIRADO | ANTONIO JESUS |
| SANCHEZ | MUÑOZ | MARIA |
| SANCHEZ | SAUCEDO | MARIA JOSE |
| SANDEZA | SANCHEZ | MIGUEL ANGEL |
| SANJUAN | DE CASO | PEDRO |
| SEGURA | ROMAN | DANIEL |
| SILVA | PELAYO | DULCE TAMARA |
| TIMERMANS | NUÑEZ | ISABEL |
| URBINA | PEREZ | INMACULADA |
| VARGAS | AMEDEY | ANA ROSA |
| VAZQUEZ | LOPEZ | MARIA ROCIO |
| VENDOIRO | PEÑA | LOURDES ANTONIA |
| VILLANUEVA | AGREDANO | MONICA |
| VILLODRES | RODRIGUEZ | JAIME EUGENIO |
| VIRLAN | CAPURRO | ROCIO |
| VISO | CESTERO | ALEJANDRA |

Total de personas admitidas: 87

Relación provisional de personas excluidas, con indicación de las causas de exclusión

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE | CAUSAS |
|------------|------------|-----------------------|--------|
| ALBARRAN | MORENO | MARIA DEL CARMEN | 2 |
| BRAZA | ESCUDERO | JESUS | 2 y 4 |
| BUTRON | MUÑOZ | MARIA DE LOS ANGELES | 2 |
| GOMEZ | GARCIA | MARIA VICTORIA | 2 y 3 |
| JIMENEZ | GONZALEZ | JOSE MIGUEL | 3 |
| JOYANES | ABANCENS | ESTER | 2 |
| MONTEJO | MARTIN | LETICIA | 4 |
| PINEDA | CHOZAS | INMACULADA CONCEPCION | 4 |
| REYES | FERNANDEZ | RAFAEL ALBERTO | 3 |
| ROMERO | GARCIA | JOSE ANTONIO | 3 |

Total de personas excluidas: 10

| CAUSAS DE EXCLUSIÓN: | |
|----------------------|---|
| 01. | No posee la titulación exigida en la convocatoria. |
| 02. | No acredita la titulación exigida en la convocatoria. |
| 03. | No acredita el abono de las tasas de examen. |
| 04. | No justifica las causas de exención de las tasas de examen. |
| 05. | No abona las tasas de examen |
| 06. | No especifica el D.N.I |
| 07. | No especifica la fecha de nacimiento. |
| 08. | No especifica el lugar de nacimiento. |
| 09. | Falta de firma. |
| 10. | Solicitud presentada fuera de plazo. |
| 11. | No es personal Funcionario de Carrera o Laboral Fijo de esta Corporación. |
| 12. | No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional. |
| 13. | No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica. |
| 14. | No acredita la formación específica requerida. |
| 15. | Falta de identidad como persona física. |

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos, 19/01/23. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Fdo.: Encarnación Niño Rico. 218/01/23. El Director del Área de Función Pública. Fdo.: Mariano Viera Domínguez.

Nº 10.106

AREA DE PRESIDENCIA ASESORIA JURIDICA ANUNCIO

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Cádiz se encuentra tramitando el Procedimiento Abreviado 477/2022, promovido contra esta Diputación por el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos (CACOA), y relativo a recurso contra la resolución de 15 de octubre de 2021, por la que se convocan, entre otras, cinco plazas de Ingeniero/a de la Edificación.

Por resolución de fecha 24 de enero de 2023 se ha acordado la remisión del expediente administrativo al Órgano jurisdiccional mencionado, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en relación con el artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se emplaza a los posibles interesados para que, si lo estiman conveniente, se personen como demandados en el plazo de nueve días ante dicho Tribunal, sito en Avenida Ana de Viya, 7 Edificio Proserpina, haciéndoles saber que la vista ha sido señalada para el día 16 de octubre de 2023.

24/1/2023. El Presidente. Fdo.: Juan Carlos Ruiz Boix.

Nº 10.139

AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 17 de enero de 2023, ha resuelto lo siguiente:

“Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 10 de febrero de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022 (modificada mediante Resolución de 23 de marzo de 2022, publicada en el BOP núm. 64, de 5 de abril de 2022), se dispuso la aprobación de la convocatoria y bases específicas por las que se regirá el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas de Psicólogo/a, identificadas con los códigos F-03.19.05 y F-03.19.06, incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2019, por el sistema de concurso-oposición libre.

Segundo.- En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 82, de 3 de mayo de 2022, se publica anuncio de 15 de marzo de 2022, relativo al extracto de

las bases específicas que regulan los procesos convocados para la selección de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de esta Corporación, en régimen de personal funcionario de carrera, mediante turno libre.

Tercero.- Mediante Resolución de 15 de noviembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 281, de 23 de noviembre de 2022, se anuncia la convocatoria pública de 2 plazas de Psicólogo/a, incluidas en el Grupo de clasificación "A", Subgrupo "A1", pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre. Se establece un plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes de admisión al proceso selectivo convocado, contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, iniciándose su cómputo de plazos el día 24 de noviembre y finalizando el día 23 de diciembre de 2022 (ambos inclusive).

MARCO NORMATIVO

- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el 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 (B.O.E. de 10 de abril).
- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de fecha 13 de marzo de 2017.
- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas de Psicólogo, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022, posteriormente modificadas en BOP núm. 64, de 5 de abril de 2022.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Único.- En virtud de lo dispuesto en el apartado 1 de la base Quinta de las específicas del procedimiento convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas de Psicólogo/a, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022 (modificadas en el BOP de Cádiz núm. 64, de 5 de abril de 2022), expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia dictará resolución declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, así como las causas de exclusión, en su caso.

Con objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de publicación de la resolución anteriormente aludida, para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.

Las subsanaciones se presentarán, en caso de exclusión, mediante su acceso al expediente que, en relación al proceso selectivo, la persona aspirante tiene abierto en Sede Electrónica, a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/group/sede/carpeta-ciudadana> y tras su identificación, podrá acceder a su expediente y proceder a la subsanación; y en caso de omisión en las listas provisionales, podrá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tramites-de-ciudadania>.

Quienes, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidas de la participación en el proceso selectivo.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Aprobar la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 2 plazas vacantes de Psicólogo/a, incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2019, mediante el sistema de concurso-oposición libre, que se relacionan en el documento Anexo.

SEGUNDO: Publicar la relación provisional de personas admitidas y excluidas a que se refiere el apartado anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, así como en la base Décimo Primera de las específicas, con expresión en el caso de personas excluidas de las causas que la justifican.

También se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Corporación, así como en la página web corporativa www.dipucadiz.es, entrando sucesivamente en los siguientes enlaces: 'Servicios', 'Función Pública y Recursos Humanos', 'Oferta Empleo Público'.

TERCERO: Las personas aspirantes excluidas u omitidas por no figurar en las listas provisionales de admitidas ni en las de excluidas, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en las listas de personas admitidas y excluidas.

La subsanación en caso de exclusión, deberá realizarse accediendo al expediente que, en relación al proceso selectivo, la persona aspirante tiene abierto en Sede Electrónica. A través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/group/sede/carpeta-ciudadana> y tras su identificación, podrá acceder a su expediente y proceder a la subsanación.

La subsanación en caso de omisión en las listas provisionales, podrá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tramites-de-ciudadania>

Quienes dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas. Concluido ese plazo se hará pública la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, con

expresión del lugar y fecha de comienzo de los ejercicios. Dicha lista se expondrá en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Corporación, a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tablon-electronico-de-anuncios-y-edictos>, y en la url de Función Pública https://www.dipucadiz.es/funcion_publica_y_recursos_humanos/oferta-empleo-publico/

CUARTO: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que la Diputada Delegada de Función Pública dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas e indique el lugar, fecha y hora para la realización del primer ejercicio de la oposición, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

QUINTO: La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en la resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de estos tendrá lugar únicamente para las personas aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecidos en la convocatoria.

ANEXO

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE 2 PLAZAS DE PSICÓLOGO/A, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2019, PERTENECIENTES A LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA TÉCNICA Y CLASE SUPERIOR, CONVOCADAS POR RESOLUCIÓN DE 10 DE FEBRERO DE 2022 (B.O.P. NÚM. 37, DE 23 DE FEBRERO DE 2022, MODIFICADAS EN B.O.P. NÚM. 64, DE 5 DE ABRIL DE 2022), MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE.

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE |
|---------------|------------|----------------------|
| AYUSO | COELLO | MARIA |
| AZUAGA | CARRILLO | FRANCISCO JAVIER |
| BARRERA | LOPEZ | NOELIA |
| BARROSO | MACIAS | SANDRA |
| BASALLOTE | QUIROS | BARBARA |
| BERNAL | LLAMAS | LOURDES |
| BIENVENIDO | GIRON | NURIA |
| BORRAJO | COZAR | BEATRIZ |
| BREA | RUIZ | LUCIA |
| BURGOS | BENITEZ | FRANCISCA |
| CALZADO | GIRON | ANA MARIA |
| CANCA | REPISO | SARA |
| CASTILLO | RUIZ | ROCIO |
| CORONIL | BELLIDO | AMPARO |
| COSTAS | TOSCANO | DESIRE |
| CRESPO | LINARES | MARIA DEL MAR |
| CUENCA | GALLARDO | JOSE DAVID |
| DE LA VARGA | LOPEZ | MARINA |
| DOMINGUEZ | PEREZ | BIANCA |
| FERIA | ALIAGA | RAQUEL MARIA |
| GALAN | JIMENEZ | RAFAEL |
| GALLARDO | LOPEZ | MARIA DE LOS ANGELES |
| GARCIA-TAPIAL | HEREDIA | BLANCA |
| GARRIDO | CABEZAS | ISABEL |
| GAVILAN | MULERO | ELVIRA |
| GIGIREY | SUAREZ | MARGARITA |
| GOMEZ | ACEVEDO | MONTSERRAT |
| GOMEZ | VILCHEZ | FRANCISCA |
| GUERRERO | MILLARA | CRISTINA MARIA |
| GUTIERREZ | BOZA | HONORIO HORACIO |
| GUTIERREZ | SANCHEZ | PABLO |
| IBANCO | SABORIDO | CARMEN |
| JIMENEZ | FERREIRA | MYRIAM DEL ROCIO |
| JIMENEZ | MOGUEL | ROCIO |
| LABRADOR | RIVERA | CARMEN |
| LLAMAS | HUERTAS | BEATRIZ |
| LOPEZ | MUÑOZ | ANA |
| MANZANO | GARCIA | CARMEN |
| MATEOS | JIMENEZ | ALBERTO |
| MOLINA | BARROSO | ANGELICA |
| MONTES | MONTES | MARIA TERESA |
| ORTEGA | RODRIGUEZ | MARIA DOLORES |
| PALACIOS | RODRIGUEZ | LAURA |

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE |
|------------|------------|--------------|
| PARRADO | BLANCO | JOSE ANTONIO |
| PAVIA | DOBLADO | LEONOR |
| RODRIGUEZ | RICO | ANA |
| SALAGARAY | GONZALEZ | MARIA |
| SALOMON | SANROMAN | MARIA ANGELA |
| SANCHEZ | MURES | AGUSTIN |
| SEGURA | GALVIN | LORENA |
| TERRADA | RUIZ | PABLO |
| VERA | LUQUE | BEATRIZ |

Total de personas admitidas: 52

RELACION PROVISIONAL DE PERSONAS EXCLUIDAS, CON INDICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE | CAUSAS |
|--------------|------------|-------------------|--------|
| AGUILERA | PIÑERO | LAURA | 2 y 3 |
| AMADOR | GOMEZ | MARIA ISABEL | 2 y 4 |
| ARROYO | RIVERA | VIRGINIA | 3 |
| CARLES | GASSIN | MARIA DEL ROSARIO | 2 |
| DEL CASTILLO | CARRASCO | LOURDES | 2 y 3 |
| DIAZ | FERNANDEZ | MARINA | 3 |
| FERNANDEZ | DELGADO | MARIA MAR | 3 |
| GIL | LOPEZ | INMACULADA | 3 |
| GONZALEZ | BAENA | JESUS | 2 |
| LLAMES | ROMERO | MARTA | 3 |
| LOPEZ | LOPEZ | ANGELA | 3 |
| MOLINA | TITOS | Mª CONSUELO | 2 |
| REAL | GOMEZ | NAZARET | 4 |
| RODRIGUEZ | CASTRO | MERCEDES | 4 |
| ROMAN | MURIEL | JUDIT | 4 |
| RUIZ | MORENO | MARIA ENGRACIA | 2 |
| SALAZAR | TABORDA | PAOLA ANDREA | 4 |

Total de personas excluidas: 17

| CAUSAS DE EXCLUSIÓN: | |
|----------------------|---|
| 01. | No posee la titulación exigida en la convocatoria. |
| 02. | No acredita la titulación exigida en la convocatoria. |
| 03. | No acredita el abono de las tasas de examen. |
| 04. | No justifica las causas de exención de las tasas de examen. |
| 05. | No abona las tasas de examen |
| 06. | No especifica el D.N.I |
| 07. | No especifica la fecha de nacimiento. |
| 08. | No especifica el lugar de nacimiento. |
| 09. | Falta de firma. |
| 10. | Solicitud presentada fuera de plazo. |
| 11. | No es personal Funcionario de Carrera o Laboral Fijo de esta Corporación. |
| 12. | No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional. |
| 13. | No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica. |
| 14. | No acredita la formación específica requerida. |
| 15. | Falta de identidad como persona física. |

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

19/01/23. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Fdo.: Encarnación Niño Rico. 18/01/23.. El Director del Area de Función Pública. Fdo.: Mariano Viera Domínguez.

Nº 10.142

AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 17 de enero de 2023, ha resuelto lo siguiente:

“Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 10 de febrero de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022, se dispuso la aprobación de la convocatoria y bases específicas por las que se regirá el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, identificada con el código F-03.27.01, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2021, por el sistema de oposición libre.

Segundo.- En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 82, de 3 de mayo de 2022, se publica anuncio de 15 de marzo de 2022, relativo al extracto de las bases específicas que regulan los procesos convocados para la selección de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de esta Corporación, en régimen de personal funcionario de carrera, mediante turno libre.

Tercero.- Mediante Resolución de 15 de noviembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 281, de 23 de noviembre de 2022, se anuncia la convocatoria pública de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, incluida en el Grupo de clasificación “A”, Subgrupo “A1”, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior, mediante el sistema de oposición, en turno libre. Se establece un plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes de admisión al proceso selectivo convocado, contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, iniciándose su cómputo de plazos el día 24 de noviembre y finalizando el día 23 de diciembre de 2022 (ambos inclusive).

MARCO NORMATIVO

- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el 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 (B.O.E. de 10 de abril).
- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de fecha 13 de marzo de 2017.
- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Único.- En virtud de lo dispuesto en el apartado 1 de la base Quinta de las específicas del procedimiento convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022, expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia dictará resolución declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, así como las causas de exclusión, en su caso.

Con objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de publicación de la resolución anteriormente aludida, para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.

Las subsanaciones se presentarán, en caso de exclusión, mediante su acceso al expediente que, en relación al proceso selectivo, la persona aspirante tiene abierto en Sede Electrónica, a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/group/sede/carpeta-ciudadana> y tras su identificación, podrá acceder a su expediente y proceder a la subsanación; y en caso de omisión en las listas provisionales, podrá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tramites-de-ciudadania>.

Quienes, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidas de la participación en el proceso selectivo.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Aprobar la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 1 plaza vacante de Técnico/a de Protocolo, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2021, mediante el sistema de oposición libre, que se relacionan en el documento Anexo.

SEGUNDO: Publicar la relación provisional de personas admitidas y excluidas a que se refiere el apartado anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, así como en la base Décimo Primera de las específicas, con expresión en el caso de personas excluidas de las causas que la justifican.

También se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Corporación, así como en la página web corporativa www.dipucadiz.es, entrando sucesivamente en los siguientes enlaces: ‘Servicios’, ‘Función Pública y Recursos Humanos’, ‘Oferta Empleo Público’.

TERCERO: Las personas aspirantes excluidas u omitidas por no figurar en las listas provisionales de admitidas ni en las de excluidas, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en las listas de personas admitidas y excluidas.

La subsanación en caso de exclusión, deberá realizarse accediendo al expediente que, en relación al proceso selectivo, la persona aspirante tiene abierto en Sede Electrónica. A través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/group/sede/carpeta-ciudadana> y tras su identificación, podrá acceder a su expediente y proceder a la subsanación.

La subsanación en caso de omisión en las listas provisionales, podrá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tramites-de-ciudadania>

Quienes dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas. Concluido ese plazo se hará pública la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, con expresión del lugar y fecha de comienzo de los ejercicios. Dicha lista se expondrá en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Corporación, a través del enlace <https://sede.dipucadiz.es/tablon-electronico-de-anuncios-y-edictos>, y en la url de Función Pública https://www.dipucadiz.es/funcion_publica_y_recursos_humanos/oferta-empleo-publico/

CUARTO: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que la Diputada Delegada de Función Pública dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas e indique el lugar, fecha y hora para la realización del primer ejercicio de la oposición, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

QUINTO: La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en la resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de estos tendrá lugar únicamente para las personas aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecidos en la convocatoria.

ANEXO

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE 1 PLAZA DE TÉCNICO/A DE PROTOCOLO, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2021, PERTENECIENTE A LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA TÉCNICA Y CLASE SUPERIOR, CONVOCADA POR RESOLUCIÓN DE 10 DE FEBRERO DE 2022 (B.O.P. NÚM. 37, DE 23 DE FEBRERO DE 2022), MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE.

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE |
|------------|------------|------------------|
| DIAZ | GOMEZ | MARIA |
| IRIBARREN | GARCIA | JESUS |
| LOPEZ | CARMONA | TANIA MARIA |
| MIR | JURADO | CAROLINA |
| PANTOJA | VELASCO | MARIA JESUS |
| PLAZA | SELMA | ANGEL |
| ROLDOS | PINTO | IRENE |
| VEIGA | BENITEZ | NORMA CONCEPCION |

Total de personas admitidas: 8

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS EXCLUIDAS, CON INDICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN

| APELLIDO 1 | APELLIDO 2 | NOMBRE | CAUSAS |
|------------|------------|----------------|--------|
| ARAMBURU | ESTEBAN | JUAN RAMON | 2 |
| BERRAQUERO | ROCA | ANDREA | 2 y 4 |
| BRIOSSO | GARRIDO | ROSALIA | 2 |
| CABRERA | PINTO | CARLOS ALBERTO | 3 |
| CARRERA | ROJAS | JUAN JOSE | 2 |
| GUILLEN | RODRIGUEZ | ANTONIO | 2 y 3 |
| SANCHEZ | ROMERO | ALBA | 2 |

Total de personas excluidas: 7

| CAUSAS DE EXCLUSIÓN: | |
|----------------------|---|
| 01. | No posee la titulación exigida en la convocatoria. |
| 02. | No acredita la titulación exigida en la convocatoria. |
| 03. | No acredita el abono de las tasas de examen. |
| 04. | No justifica las causas de exención de las tasas de examen. |
| 05. | No abona las tasas de examen |
| 06. | No especifica el D.N.I |
| 07. | No especifica la fecha de nacimiento. |
| 08. | No especifica el lugar de nacimiento. |
| 09. | Falta de firma. |
| 10. | Solicitud presentada fuera de plazo. |
| 11. | No es personal Funcionario de Carrera o Laboral Fijo de esta Corporación. |
| 12. | No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional. |
| 13. | No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica. |
| 14. | No acredita la formación específica requerida. |
| 15. | Falta de identidad como persona física. |

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

19/01/23. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Fdo.: Encarnación Niño Rico. 18/01/23. El Director del Área de Función Pública. Fdo.: Mariano Viera Domínguez. **Nº 10.147**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS
JEFATURA DE LA POLICIA LOCAL
EDICTO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento de Depósito, Custodia y Devolución de los Objetos Perdidos en la ciudad de Algeciras, publicado en el B.O.P. de Cádiz el día 27 de abril de 2.021 (n.º 77), en uso de las facultades que me han sido delegadas mediante Decreto de Alcaldía de fecha 17 de junio de 2.019 (B.O. P de Cádiz n.º 123 de 1 de julio de 2.019), resuelvo:

Primero.- Poner en conocimiento del público en general, mediante publicación en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento por término de catorce días naturales y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, la relación de bienes muebles depositados en la Oficina de Objetos Perdidos de la Policía Local entre el 1 de octubre de 2.022 y el 30 de noviembre de 2.022, toda vez que los mismos no han sido reclamados por sus legítimos/as propietarios/as.

Segundo.- Dichos bienes podrán ser reclamados y entregados a quienes acrediten ser sus dueños/as en la Oficina de Objetos Perdidos de la Policía Local, sita en calle Alfonso XI (antigua Facultad de Derecho).

Tercero.- La titularidad del objeto reclamado podrá acreditarse por cualquier medio admitido en derecho y, en ausencia de título, se exigirá dar detalle del bien que a juicio del responsable de la Oficina de Objetos Perdidos sea suficiente para presumir la propiedad.

| Nº REFERENCIA | DESCRIPCIÓN DEL OBJETO |
|---------------|--|
| 2022/109 | Teléfono móvil marca "SAMSUNG" de color azul con funda transparente |
| 2022/110 | Cartera de tela de color negro marca "FILA" |
| 2022/111 | Teléfono móvil marca "Samsung" de color blanco |
| 2022/112 | Cartera de caballero de tela de color negro con escudo del Valencia F.C. |
| 2022/113 | Gafas graduadas con funda de color marrón |
| 2022/114 | Cartera billetera de caballero color marrón |
| 2022/115 | Llavero con juego de llaves varias y llave magnética |
| 2022/116 | Llavero(escudo) con juego de cuatro llaves |
| 2022/117 | Cartera de señora con motivos florales |
| 2022/118 | Cartera de caballero de piel color negro marca "MESSI" con emblema de león |
| 2022/119 | Cartera de caballero de color verde marca "NATIONAL GEOGRAPHIC" |
| 2022/120 | Cartera-monedero de color negro de cremalleras marca "PULL & BEAR" |
| 2022/121 | Cartera de piel color gris de cremallera |
| 2022/122 | Cartera negra de piel de color negro marca "TH" |
| 2022/123 | Cartera de piel de caballero de color marrón marca "JAGUAR" |
| 2022/124 | Cartera de piel color negro marca "PARFOIS" |
| 2022/125 | Llavero de bandera de España con cuatro llaves de vivienda |
| 2022/126 | Llavero "FOREVER SPORT" con llaves de vivienda |
| 2022/127 | Llavero con motivo religioso con llaves de vivienda |
| 2022/128 | Gafas graduadas en montura dorada |
| 2022/129 | Juego de llaves de vivienda con otra de vehículo marca "PEUGEOT" |
| 2022/130 | Llavero placa con juego de llaves de vivienda |
| 2022/131 | Llave electrónica de vehículo marca "RENAULT" con funda negra |

ALCALDE. P.D. (Decreto 4626 17/06/19) Fdo.: Jacinto Muñoz Madrid. TTE. DE ALCALDE-PRESIDENTE ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA. **Nº 10.136**

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

Extracto del Decreto de fecha 24 de enero de 2023 del Teniente de Alcalde Delegado del Área de Fomento de la Cultura del Ayuntamiento de Puerto Real, por el que se convoca el Concurso de Disfraces de la Cabalgata del Humor 2023. BDNS(Identif.):672148

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/672148>)

Primero. Beneficiarios: Podrán participar y ser beneficiarios de los premios todas las entidades, agrupaciones y personas mayores de 18 años que lo deseen, presentando su disfraz y la solicitud correspondiente (Anexo 1), y menores de edad, siempre que incluyan la autorización de sus padres/madres o tutores/as para participar en el concurso (Anexo 2).

Segundo. Objeto: La subvención tiene por finalidad potenciar la fiesta de Carnaval, incentivando la participación de la ciudadanía en un evento tradicional de carácter lúdico.

Tercero. Bases Reguladoras: Las Bases Reguladoras para el Concurso de Disfraces de la Cabalgata del Humor 2023, se publicarán en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la Página Web Municipal.

Cuarto. Cuantía: Los premios del Concurso de Disfraces de la Cabalgata del Humor 2023 serán por un total de Tres mil Cuatrocientos Ochenta euros (3.480,00 €), que se financia con cargo a la aplicación presupuestaria 2023/338/48100 (Fiestas Populares y Festejos/Premios, Becas de Estudios e Investigación).

Quinto. Plazo de Presentación de solicitudes: Desde el día siguiente a la publicación del Extracto de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia hasta el día 17 de febrero de 2023.

Puerto Real, 24 de enero de 2023. El Teniente de Alcaldesa Delegado del Área de Fomento de la Cultura, Pedro Javier Olmedo Gómez. (Decreto Delegación 21 de octubre de 2022). **Nº 10.332**

AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Aprobado inicialmente el Plan Municipal de Igualdad junto con el Protocolo por razón violencia de género por Resolución de la Concejala delegada de Igualdad con fecha 24 de enero de 2022, se somete a información pública por el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente a su publicación en la página web municipal, portal de transparencia y Boletín Oficial de la Provincia, para ser examinado y para la presentación, en su caso, de las reclamaciones que se estimasen oportunas al citado Plan de Igualdad, cuyo tenor literal es el siguiente:

“PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE

1. JUSTIFICACIÓN: NORMATIVA APLICABLE Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se parte del mandato de la Constitución Española a los poderes públicos, consagrado en el art. 9.2, para que promuevan las condiciones que hagan posible que “la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”. Además, el art. 14 establece expresamente que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Del mismo modo, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su art. 2, propugna como uno de sus valores superiores la igualdad para todos los andaluces. En el art. 10.1 se pronuncia en similares términos a lo establecido en el 9.2 de la Constitución Española. De igual modo, se prohíbe la discriminación “particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14). También “se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos” (art. 15).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el art. 21.2, se refiere a las Administraciones Locales en estos términos: “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.”

De manera específica, el Título V de la citada ley (arts. 51 a 68) regula extensamente el principio de igualdad en el empleo público. Los criterios de actuación de las Administraciones públicas que se fijan en el art. 51 compendian el desarrollo de dicho Título y son:

- “Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

La LO 3/2007 introduce como novedad importante la obligación de elaborar planes de igualdad para determinadas empresas (art. 45) y también para la Administración General del Estado (art. 64). Sin embargo, para el resto de administraciones públicas, dicha obligación quedó establecida originariamente en la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (derogada), y en la actualidad se recoge en el 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, cuya disposición adicional séptima reproducimos a continuación:

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

En Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su art. 32 (redacción dada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007), también ha establecido la obligación a la que venimos haciendo referencia en estos términos:

“1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años”.

El marco normativo expuesto, concretamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su art. 46 (modificado por el Real Decretoley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), nos proporciona un concepto de plan de igualdad que, aunque está pensado para las empresas, se puede extender también a las administraciones públicas:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.”

A la vista de lo anterior, el Ayuntamiento de Ubrique asume su obligación legal de elaborar un plan de igualdad para su plantilla. Con ello, declara su compromiso con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y traslada un mensaje claro a la ciudadanía del municipio de Ubrique: la corporación municipal seguirá trabajando para avanzar en la igualdad de oportunidades y en la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

2. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA

El diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique es un análisis detallado de las características de la misma. Su finalidad es doble: persigue identificar posibles desigualdades y discriminaciones por razón de sexo que puedan quebrar la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, y pretende establecer las medidas pertinentes para la eliminación de las mismas.

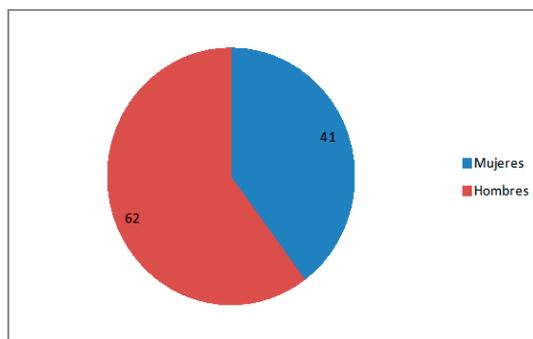
Recordemos que, en virtud del art. 46 de la LO 3/2007, las medidas que se propongan en el Plan de Igualdad deben basarse en dicho diagnóstico.

Los datos cuantitativos de la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique han sido facilitados directamente al Área de Igualdad de la Diputación de Cádiz para su análisis, y se han cerrado a fecha 30 de abril de 2021. Por tanto, la fuente de todos los datos que se presentan es el citado Ayuntamiento y todas las tablas y gráficos que se incluyen a continuación son de elaboración propia.

2.1. Características generales

La plantilla del Ayuntamiento de Ubrique está compuesta por 103 personas. Iniciamos su análisis con la información que nos permite conocer su distribución por: sexo, edad, clase de personal, antigüedad, grupo profesional y complemento de destino.

Gráfico 1. Distribución de la plantilla por sexo



Como se observa en el gráfico 1, la distribución por sexo de la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique se acerca a una composición equilibrada, pero no lo es: los hombres representan algo más del 60% y las mujeres algo menos del 40% del total (60,8 % y 39,2%, respectivamente). Por tanto, este dato habrá de ser tenido en cuenta en las medidas que se recojan en este Plan.

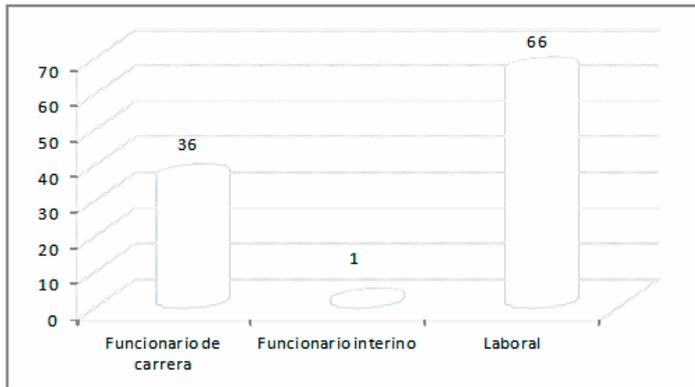
En relación a la edad, tal vez lo que merezca más atención es, por un lado, el porcentaje de la plantilla que supera los 54 años, concretamente el 36,9%; y por otro, el hecho de que las personas de menos de cuarenta años representan el 12,5%. Sin duda, estos datos deben ser considerados en una planificación futura de los recursos humanos del Ayuntamiento de Ubrique, porque evidencian que estamos ante una plantilla envejecida.

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO

| Grupos de edad | Mujeres | Hombres | TOTAL | |
|------------------|---------|---------|-------|-------|
| De 25 a 29 años | 0 | 2 | 2 | 1,9% |
| De 30 a 34 años | 1 | 4 | 5 | 4,8% |
| De 35 a 39 años | 1 | 5 | 6 | 5,8% |
| De 40 a 44 años | 10 | 8 | 18 | 17,5% |
| De 45 a 49 años | 10 | 4 | 14 | 13,6% |
| De 50 a 54 años | 10 | 10 | 20 | 19,4% |
| De 55 años o más | 9 | 29 | 38 | 36,9% |
| TOTAL | 41 | 62 | 103 | 100% |

Si consideramos la vinculación contractual de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Ubrique (gráfico 2), constatamos que se trata mayoritariamente de personal laboral, representando el 64% del total, y el personal funcionario supone el 36% de la plantilla. Estos datos también deberían ser considerados en una planificación futura de los recursos humanos, puesto que un porcentaje elevado de la plantilla no puede ejercer todas las funciones que hay que desempeñar en las administraciones públicas, al no ser funcionario.

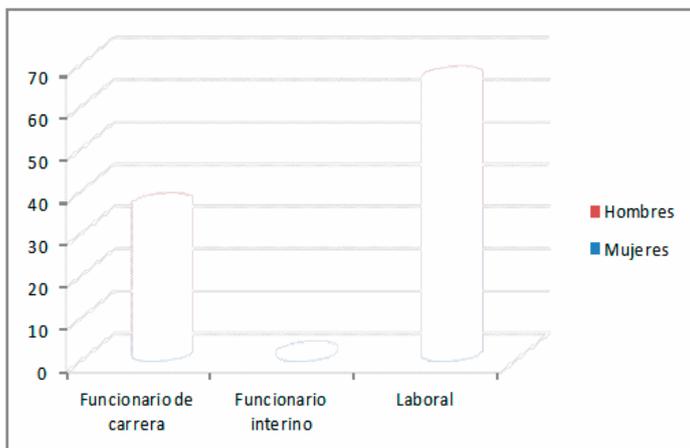
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASE DE PERSONAL



Además, como muestra el gráfico 3, el sexo nos revela otra conclusión importante, puesto que hay una desproporción considerable entre el número de funcionarias y funcionarios: 7 frente a 30, que en términos porcentuales suponen el 6,8% y 29,1% de la plantilla respectivamente. No obstante, parece que se trata de un hecho derivado de la casualidad, en el que el Ayuntamiento de Ubrique no ha intervenido para generar este desequilibrio.

GRÁFICO 3.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASE DE PERSONAL Y SEXO



Si nos fijamos en el personal laboral, en la tabla 2 se puede observar que hay casi el mismo número de mujeres (34) que de hombres (32), y el 63,6% del total de dicho personal tiene un contrato fijo o indefinido. Por tanto, la temporalidad afecta al 36,4% restante, que supone el 23,3% del total de la plantilla, y sobre todo a las mujeres, ya que se encuentran en esta situación laboral el triple de mujeres que de hombres. Este dato habrá de someterse a valoración, para evitar que se esté generando una situación que se pueda traducir en discriminación.

TABLA 2.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

| Tipo de contrato | Mujeres | Hombres | TOTAL | |
|------------------|---------|---------|-------|-------|
| Fijo | 5 | 8 | 13 | 19,7% |
| Indefinido | 11 | 18 | 29 | 43,9% |
| Temporal | 18 | 6 | 24 | 36,4% |
| TOTAL | 34 | 32 | 66 | 100% |

La información relativa a la antigüedad de la plantilla revela que el 65% del total de la misma lleva diez años o más trabajando en el Ayuntamiento de Ubrique, y que el porcentaje de hombres con dicha experiencia casi dobla al de las mujeres (42,7% frente al 22%). Por consiguiente, estamos ante una plantilla consolidada en el tiempo, y sobre todo en el caso de los hombres, ya que un 71% del total de ellos tienen una antigüedad de diez años o más.

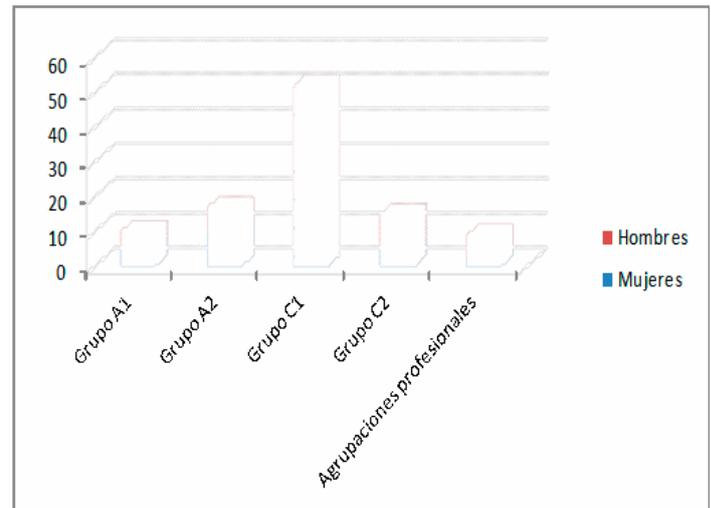
TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO

| Antigüedad | Mujeres | Hombres | TOTAL | |
|------------------|---------|---------|-------|-------|
| Menos de 1 año | 9 | 7 | 16 | 15,5% |
| De 1 a 3 años | 7 | 6 | 13 | 12,6% |
| De 4 a 6 años | 1 | 5 | 6 | 5,8% |
| De 7 a 9 años | 1 | 0 | 1 | 1% |
| De 10 años o más | 23 | 44 | 67 | 65% |
| TOTAL | 41 | 62 | 103 | 100% |

Según el grupo profesional de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Ubrique, merece destacarse el porcentaje de personal técnico (grupos A1 y A2): 26,2% del total de la plantilla; en el que además se da una situación igualitaria por sexo en el grupo A1, ya que hay el mismo número (5) de mujeres que de hombres, y en el A2 casi se alcanza la presencia equilibrada, representando ellas el 58,8% y ellos el 41,2%. El grupo C1 es el que aglutina a más trabajadores y trabajadoras, concretamente al 50,5% del total de la plantilla, siendo la presencia masculina mayor que la femenina (63,5% frente a 36,5%). Ocurre lo mismo en el grupo C2 y en el de las Agrupaciones profesionales, en los que hay más hombres que mujeres.

GRÁFICO 4.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO



Se incluyen los mismos datos reflejados en el gráfico 4, también en la siguiente tabla, para que puedan visualizarse mejor los porcentajes comentados en el párrafo anterior.

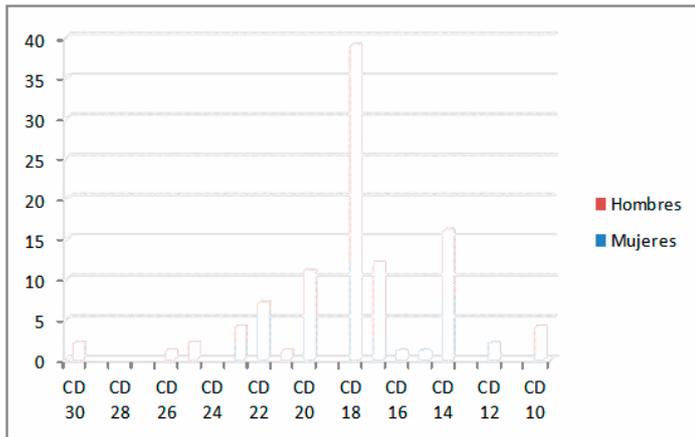
TABLA 4.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO

| Grupo profesional | Mujeres | Hombres | TOTAL | |
|----------------------------|---------|---------|-------|-------|
| Grupo A1 | 5 | 5 | 10 | 9,7% |
| Grupo A2 | 10 | 7 | 17 | 16,5% |
| Grupo C1 | 19 | 33 | 52 | 50,5% |
| Grupo C2 | 5 | 10 | 15 | 14,6% |
| Agrupaciones profesionales | 2 | 7 | 9 | 8,7% |
| TOTAL | 41 | 62 | 103 | 100% |

En el gráfico 5 observamos que los complementos económicos de destino más altos (de 25 en adelante) en el Ayuntamiento de Ubrique se asocian a hombres, no hay mujeres en estos niveles superiores, por lo que habrá que tener en cuenta este dato en el futuro. Y destaca la concentración de aproximadamente el 40% del total de la plantilla en el grupo del complemento de destino 18.

GRÁFICO 5.
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL
DE COMPLEMENTO DE DESTINO (CD) Y SEXO



La organización interna de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Ubrique, estructurada en siete servicios, se muestra en la tabla 5, y revela algunas consideraciones importantes. En primer lugar, se aprecia una mayor concentración de hombres en servicios en los que tradicionalmente la presencia masculina ha sido abrumadora, como es el caso de la Policía y de Urbanismo. En segundo lugar, se observa la otra cara de lo anterior, puesto que hay más mujeres en servicios asociados históricamente a la población femenina, así se confirma en los Servicios Sociales. Y, tercero, por grupo profesional no se observan diferencias dignas de mencionar. Teniendo en cuenta estas consideraciones, parece que en la plantilla del Ayuntamiento de Cádiz se aprecia una segregación horizontal, dado que hay servicios que están masculinizados o feminizados.

Tabla 5. Distribución de la plantilla por grupo profesional, servicios y sexo

| | Servicios Económicos | | Secretaría | | Policía | | Cultura | | Urbanismo | | Servicios Sociales | | (1) | |
|----------------------------|----------------------|---|------------|---|---------|----|---------|----|-----------|----|--------------------|---|-----|---|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | | |
| Grupo A1 | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | | | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Grupo A2 | | | | | | | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | | 1 | 1 |
| Grupo C1 | 4 | 3 | | | 2 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | | 5 | 2 |
| Grupo C2 | | 2 | | | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 |
| Agrupaciones profesionales | | | | | | | 1 | | 1 | 4 | | | | 3 |
| TOTAL | 4 | 6 | 1 | 1 | 2 | 23 | 12 | 11 | 6 | 12 | 9 | 1 | 7 | 8 |

(1) Asuntos generales y otros

2.2. Formación continua y promoción

La formación continua de la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique ha sido muy reducida, ya que solo 2 trabajadoras y 1 trabajador han recibido tal formación. Realmente, existen dificultades para conocer con exactitud la información relativa a este aspecto, puesto que la plantilla no tiene la obligación de comunicar los cursos que hace y, de no establecerse algún mecanismo para ello, el Ayuntamiento de Ubrique solo podría controlar la asistencia a las acciones formativas que organice alguno de sus servicios en horario laboral.

Sobre la promoción de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Ubrique, de los datos manejados se concluye que no ha habido promoción.

2.3. Salud laboral

La incidencia de accidentes de trabajo (leves, graves y mortales) es inexistente, puesto que no se ha contabilizado ninguno. Las bajas de corta y larga duración se pueden consultar en la tabla 6; en general, las primeras han afectado al 15,5% del total de la plantilla y las segundas al 11,7%, sin que existan diferencias reseñables por sexo. Y en cuanto a posibles casos de acoso sexual en el trabajo, según los datos disponibles, no se han producido en la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique.

Tabla 6. Salud laboral y sexo

| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Número de bajas de corta duración: de 1 a 15 días | 3 | 7 | 10 |
| Número de bajas de corta duración: de 16 a 30 días | 4 | 2 | 6 |
| Número de bajas de larga duración: de 2 a 3 meses | 4 | 4 | 8 |
| Número de bajas de larga duración: más de 3 meses | 2 | 2 | 4 |
| TOTAL | 13 | 15 | 28 |

2.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En cuanto a las responsabilidades familiares que puedan derivarse de tener descendencia, personas con alguna discapacidad o ascendientes a cargo, la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique no soporta especiales cargas, como se muestra en la tabla 7.

Tabla 7. Responsabilidades familiares por sexo

| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|---|---------|---------|-------|
| Personas con hijos/as a cargo | 7 | 4 | 11 |
| Personas con hijos/as a cargo con alguna discapacidad | - | - | - |
| Personas con ascendientes a cargo | 1 | 3 | 4 |
| TOTAL | 8 | 7 | 15 |

Relacionado con lo anterior, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no parece originar problemas a la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique. En la tabla 8 puede confirmarse que son muy pocas las personas que se han acogido a alguna de las medidas legales a las que tienen derecho para hacer efectiva tal conciliación.

Tabla 8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral por sexo

| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Permisos de maternidad | 2 | | 2 |
| Permisos de paternidad | | 3 | 3 |
| Permisos por adopción y acogimiento | 1 | - | 1 |
| Permisos por lactancia | - | - | - |
| Permisos por cuidado de familiares | - | 1 | 1 |
| Permisos por razón de violencia de género | - | - | - |
| Permisos por guarda legal | - | - | - |
| Reducciones de jornada por cuidado de hijos/as | 3 | 1 | 4 |
| Reducciones de jornada por cuidado de otros familiares | - | - | - |
| Excedencias por cuidado de hijos/as | - | - | - |
| Excedencias por cuidado de otros familiares | - | - | - |
| TOTAL | 6 | 5 | 11 |

3. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS CONTEMPLADAS

Teniendo en cuenta el diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique, las medidas que se proponen en este plan de igualdad se estructuran en cinco ejes de actuación:

1. El acceso al empleo público y la promoción profesional.
2. La formación en políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
5. Comunicación y publicidad.

A continuación, se describe la fundamentación de cada uno de estos ejes y se enuncian sus medidas respectivas.

Eje 1. El acceso al empleo público y la promoción profesional

Para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo en el Ayuntamiento de Ubrique, se deberán respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. También se establecerán procedimientos que garanticen los principios del art. 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, a saber: publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, imparcialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de dichos órganos, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Además, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 51, establece que las Administraciones públicas deberán: "Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional".

Las medidas que se proponen en este eje se presentan en el siguiente cuadro.

| | Medida (M) | Servicios encargados de su ejecución |
|----|--|--|
| M1 | Los tribunales y órganos de selección del personal del Ayuntamiento de Ubrique, así como las comisiones de valoración para la provisión de puestos de trabajo, respetarán el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. | - Personal - Secretaría |
| M2 | Los temarios de las pruebas de acceso al empleo y de promoción profesional del Ayuntamiento de Ubrique deberán incluir al menos un tema sobre políticas de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género. | - Personal - Igualdad - Secretaría |
| M3 | En los procesos de selección y promoción interna se valorarán específicamente los cursos en materia de Igualdad. | - Personal - Secretaría |
| M4 | Para los supuestos de empates entre las personas candidatas, las bases de los procesos de selección y promoción interna contendrán una cláusula que establecerá como elemento decisivo la existencia de infrarrepresentación de cualquiera de los sexos en los servicios a los que están asociadas las plazas convocadas. | - Personal - Secretaría |
| M5 | En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en situaciones de: excedencias, reducciones de jornada o permisos con el fin de proteger la maternidad y la paternidad o facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | - Personal - Secretaría |
| M6 | Planificar la promoción profesional de las personas que componen la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique. | - Personal |

| | Medida (M) | Servicios encargados de su ejecución |
|----|--|--------------------------------------|
| M7 | La designación del personal directivo, de darse en el futuro, se ajustará a la correspondiente proporcionalidad entre los sexos. | - Personal |
| M8 | Desarrollar con celeridad el proceso de estabilización de la plantilla conforme a la normativa vigente. | - Personal |

Eje 2. La formación en políticas de igualdad entre mujeres y hombres

Las Administraciones públicas deberán “fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional” (art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007). Siendo este imperativo un criterio de actuación que debe seguir el Ayuntamiento de Ubrique, y que por el diagnóstico se confirma su necesidad, parece razonable que se incluya como eje de su Plan de Igualdad. Además, cada vez son más las voces con autoridad en la materia que, desde diferentes ámbitos institucionales, insisten en la importancia de la formación en igualdad como instrumento que puede contribuir a crear una sociedad en la que la igualdad real entre mujeres y hombres sea posible.

Las medidas que se incluyen en este eje son:

| | Medida (M) | Servicios encargados de su ejecución |
|----|---|--------------------------------------|
| M1 | Organizar cursos para sensibilizar y elevar los conocimientos de todo el personal en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista. | - Personal - Igualdad |
| M2 | Facilitar la realización de cursos de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista, promovidos por otras instituciones públicas | - Personal |
| M3 | Organizar al menos un curso obligatorio, en horario de trabajo, para todo el personal en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista. | - Personal - Igualdad |
| M4 | Fomentar que al menos una vez al año la plantilla comunique al Servicio de Personal los cursos que realiza de forma voluntaria. | - Personal |

Eje 3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las Administraciones públicas deberán “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional” (art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007). Por tanto, el Ayuntamiento de Ubrique debe procurar que sus trabajadoras y trabajadores tengan facilidades para conciliar, aplicando los derechos de conciliación en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social, e incluso puede mejorarlos en la negociación colectiva, si fuese posible.

Las medidas que se proponen en este eje son:

| EJE 3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | |
|--|---|--------------------------------------|
| | Medida (M) | Servicios encargados de su ejecución |
| M1 | Las horas del permiso de lactancia podrán convertirse en bolsas de horas, con la finalidad de ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes, y solo podrá solicitarlo uno de los progenitores. | - Personal |
| M2 | Los días de libre disposición podrán convertirse en bolsas de horas, al objeto de ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes. | - Personal |
| M3 | Ayudas económicas para guarderías infantiles a las personas que tengan hijos o hijas menores de 4 años. | - Personal - Servicios económicos |
| M4 | Para elegir turno y vacaciones, tendrán preferencia quienes, por razones de guarda legal, tengan el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. | - Personal |
| M5 | Se podrá solicitar un mes adicional de vacaciones, realizándose la correspondiente reducción salarial, y siempre que el servicio lo permita, por parte de quienes tengan hijas o hijos menores de doce años. Se deberá solicitar antes del inicio del año en el que se quiera disfrutar, y la cantidad deducida se prorrateará durante el resto de mensualidades, de forma que se perciban doce. No se realizará deducción en el reconocimiento del tiempo de servicio por el uso de este beneficio, y solo lo podrá ejercitar uno de los progenitores. | - Personal |
| M6 | Se establecerá un permiso justificado para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado que no puedan asistir solos. | - Personal |

Eje 4. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1.).

Igualmente, la ley citada define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2.).

Pues bien, las Administraciones públicas deberán “establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007). Aunque el diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Ubrique no muestra incidencia de casos de acoso, parece razonable que se incluya en su plan de igualdad medidas preventivas para el futuro. Además, la ley a la que venimos haciendo referencia es clara al respecto:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”

Por tanto, la medida que debe adoptarse en este eje es la aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Dicho protocolo se incluye como anexo en este Plan de Igualdad.

| | Medida (M) | Servicios encargados de su ejecución |
|----|---|--|
| M1 | Aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo | - Personal - Igualdad - Secretaría |
| M2 | Dar a conocer a toda la plantilla dicho protocolo | - Todos |

Eje 5. Comunicación y publicidad

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo es un criterio general de actuación de los Poderes Públicos (art. 14 de la Ley Orgánica 3/2007). Además, para que “se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” (art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007).

A tenor de los artículos citados, el Ayuntamiento de Ubrique, en todas sus comunicaciones con la ciudadanía y con su plantilla, debe hacer un uso del lenguaje que no incurra en sexismo, nombrando la realidad en femenino o en masculino según corresponda. Igualmente, debe vigilar la publicidad institucional que generen sus actuaciones, ya que Ley de Igualdad a la que venimos haciendo referencia establece que: “La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional.” (art. 41).

Las medidas que se proponen en este eje son:

| EJE 5. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD | | |
|----------------------------------|--|--------------------------------------|
| | Medida (M) | Servicios encargados de su ejecución |
| M1 | Las estadísticas que se elaboren en todos los Servicios deberán reflejar los datos desagregados por sexo. | - Todos. |
| M2 | lar Vigilar especialmente las imágenes que se utilicen en la publicidad institucional para no incurrir en sexismo. | Todos. |
| M3 | Ap Aprobar un acuerdo en el Pleno del Ayuntamiento de Ubrique para facilitar a su plantilla la adopción de unos criterios comunes para el uso no sexista del lenguaje. | Todos. |

4. SISTEMA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO. EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ubrique es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad a partir del diagnóstico realizado y de su control, seguimiento y evaluación. Está formada por personal político, técnico y administrativo de las delegaciones de Igualdad y Personal, y por representantes sindicales de la plantilla.

El artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece lo siguiente: “El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.

5. VIGENCIA

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años. No obstante, podrá revisarse cuando concurra alguna de las circunstancias establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. “

“PROTOKOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Constituye un derecho de toda persona ser tratada con dignidad en su trabajo y una obligación de la dirección de las empresas y administraciones públicas de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho.

El Ayuntamiento de Ubrique se compromete a preservar la dignidad de su plantilla, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el trabajo y a garantizar que estas medidas son conocidas suficientemente por todo su personal, siendo el presente protocolo el instrumento para materializar dicho compromiso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo regirá para la totalidad del personal que presta servicios para el Ayuntamiento de Ubrique, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con el mismo.

3. NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

La obligación de las Administraciones públicas de aprobar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo ha sido establecida en el art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los siguientes términos:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”

La citada ley define los tipos de acoso en su art. 7:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Del mismo modo, la LO 3/2007, en su art. 48, establece las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

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

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

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

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía también aporta una definición de los tipos de acoso en sus arts. 3.6 y 3.7:

“Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.”

“Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Se añade en el art. 3.4 de la ley andaluza citada que:

“El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración que cualquier tipo de acoso.”

También, en su art. 30, establece que:

“1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

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

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.”

Constituyen conductas calificables de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Gestos obscenos.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Agresiones físicas.

Constituyen conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras, las siguientes:

- Atentados contra las condiciones de trabajo (críticas exageradas o injustas y continuas sobre la persona y su trabajo; atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias del trabajador o trabajadora; impartición de órdenes contradictorias e imposibles de cumplir, u órdenes vejatorias, etc.).
- Aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros y compañeras.
- Atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia, la ideología o la orientación sexual).
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Violencia verbal, gestual o física.

4. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Los mecanismos para divulgar el presente protocolo serán:

- Su publicación permanente en la página web municipal.
- Introducirlo como contenido en los cursos que se organicen de Prevención de Riesgos Laborales.
- Presentarlo a ayuntamientos de la provincia como buena práctica.
- Cualquier otro que se estime necesario.

5. DESIGNACIÓN DE UNA ASESORÍA CONFIDENCIAL PARA APLICAR EL PROTOCOLO

La asesora o el asesor confidencial (en adelante Asesoría Confidencial) será una persona, con demostrados conocimientos en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, y específicamente en materia de violencia de género, y que tendrá como atribuciones:

1. Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

2. Realizar una investigación sumaria y confidencial sobre su veracidad.

3. Realizada esta investigación y en función de su resultado, en el caso de que el acto violento hubiera sido leve, se realizará una entrevista a las partes implicadas y, si fuera posible o indicado, un careo, con el objetivo de intentar mediar y solucionar de forma “amistosa” la situación.

4. Derivar, si fuese necesario, a la víctima a los servicios de Salud Laboral o a cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.

5. Recomendar a las partes, mientras dura la investigación, medidas cautelares como la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante.

6. Si la falta pudiese tipificarse como grave o muy grave, además de las medidas de conciliación y protección anteriores, se derivará el caso a la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ubrique (en adelante Comisión de Igualdad).

7. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, tras el expediente sancionador correspondiente, como consecuencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

8. Realizar un seguimiento de las medidas propuestas por la Comisión o las que se deriven del posible expediente disciplinario.

La designación de la persona que asuma la Asesoría Confidencial se hará mediante resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Ubrique, pudiendo convocarse un proceso de selección previo.

Si el Ayuntamiento de Ubrique no cuenta en su plantilla con una persona que responda al perfil profesional que precisa la Asesoría Confidencial, en caso de ser necesario, se propone solicitar la asistencia técnica a la Diputación de Cádiz.

6. EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR

6.1. Presentación de la denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por otras, con aportación en ambos casos de indicios suficientes. Si la denuncia es presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la misma y confirmar la existencia del acto violento o acoso. En caso de denuncia verbal, se plasmará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

La denuncia se presentará directamente en el Servicio de Personal del Ayuntamiento de Ubrique o ante la Asesoría Confidencial.

6.2. Actuación de la Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial solicitará a la persona responsable del Servicio donde trabaje la persona denunciada "información confidencial", que deberá ser remitida en el plazo máximo de 5 días. Pudiéndose realizar paralelamente otras investigaciones de manera informal, si lo estima oportuno.

Una vez recibida y analizada esta información, citará por escrito, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes, a la persona denunciada. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos. Se le tomará declaración, que deberá firmar.

Si se considera conveniente, se hará un careo entre las dos partes implicadas.

La Asesoría Confidencial elaborará un informe con los hechos investigados, valorándolos como leves, graves o muy graves. Si la valoración de los hechos fuese leve, se deberá citar a las partes para un acto de conciliación; en el caso de acuerdo, se dará el conflicto por finalizado, elevándose un informe a Personal. Si la falta fuese valorada como grave o muy grave, o la persona denunciada no respondiera al requerimiento o no hay acuerdo, se citará a la Comisión de Igualdad que deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas, para dar cuenta de los hechos.

La investigación que realice la Asesoría Confidencial deberá ser ágil, rápida y confidencial, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de las partes en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

El Ayuntamiento de Ubrique pondrá a disposición de la Asesoría Confidencial, así como de la Comisión de Igualdad, los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, debiendo las empleadas y los empleados públicos prestarles la debida colaboración. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de profesionales con experiencia (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con las partes interesadas, y en su caso los testigos, pudiendo para ello entrevistarse con cualquiera que preste servicios en la entidad municipal o con otras personas de las que puedan recabar información. La investigación se realizará con respeto escrupuloso de los derechos fundamentales de las partes implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.

6.3. Atribuciones de la Comisión de Igualdad

Actuará siempre que la Asesoría Confidencial lo considere necesario y en todo caso en que haya que tomar medidas disciplinarias, y siempre mantendrá la confidencialidad.

Elaborará, en un plazo máximo de diez días, un informe con las conclusiones sobre el supuesto acto violento o acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes.

Dará cuenta al Servicio de Personal del Ayuntamiento de Ubrique de este informe y propondrá en el mismo las medidas necesarias a tomar: apertura de expediente disciplinario, amonestación o sobreseimiento; y solicitará, si lo considera pertinente, la adopción de medidas cautelares, y específicamente la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante.

Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad que esté involucrado en un procedimiento de acoso en el trabajo o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o la denunciada, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la investigación de dicho proceso. Y si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad estarán adecuadamente protegidas frente a las represalias, o cualquier actuación que pudiera perjudicarlas por la realización de sus funciones. Cualquier decisión que afecte a sus condiciones de trabajo de manera desfavorable, se presumirá realizada en represalia salvo que se demuestre lo contrario.

6.4. Asesoramiento

La Asesoría Confidencial y la Comisión de Igualdad, en su caso, podrán recabar en cualquier momento asesoramiento de persona cualificada; este podrá ser tanto interno (mediante personas expertas en psicología, derecho laboral, salud laboral, violencia de género...), como externo (Colegios profesionales, Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo, Instituto de la Mujer, Diputación de Cádiz, etc.).

El deber de confidencialidad alcanzará a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

6.5. Límite temporal de las actuaciones

Para el establecimiento del límite temporal de las actuaciones, se deberá tener en consideración lo prevenido en el art. 97 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 (en adelante EBEP), a fin de no perjudicar el expediente. Para ello se mantendrá la más estrecha coordinación con el Servicio de Personal. El tenor del referido artículo dice lo siguiente:

“Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.”

6.6. Graduación de la falta

El código de conducta de los empleados y empleadas públicas debe estar presidido, entre otros principios, por el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Con este espíritu se establece el siguiente régimen de faltas, las cuales podrán calificarse como muy graves, graves o leves, en consonancia con lo previsto en el artículo 95 del EBEP.

El régimen disciplinario que se especifica a continuación resulta de aplicación a todos los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Ubrique, cualquiera que sea el carácter de su relación (laboral o funcional) y su rango, estén sometidos o no al convenio colectivo.

A) Faltas muy graves

Son faltas muy graves, de acuerdo con lo establecido en el art. 95 del EBEP, las siguientes:

“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

“o) El acoso laboral”.

“p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral”.

B) Faltas graves

Se considerarán como graves las siguientes faltas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias, y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, o vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

C) Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

6.7. Acciones a realizar cuando se ha determinado la veracidad de la denuncia de acoso en el trabajo

Además de las acciones particulares que determine el Servicio de Personal y que requiera el caso, el Ayuntamiento de Ubrique se compromete a actuar, una vez constatada la realidad del acoso, con respecto a la persona acosada y a la acosadora.

Así, a la persona acosada:

- Se ofrecerá a través de las Unidades de Salud Laboral la atención médica y psicológica que requiera.
- Se le ofrecerá formación en técnicas de afrontamiento del conflicto.
- Se hará un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.

Y a la persona acosadora:

- Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada.
- También se le informará de las consecuencias disciplinarias que conllevará su conducta.
- Se establecerá un sistema de seguimiento que no viole sus derechos fundamentales y sobre todo su derecho a la intimidad.

6.8. Resolución del procedimiento

La resolución del procedimiento corresponde a la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ubrique, previo informe del Servicio de Personal, y se dará traslado de la misma a las partes afectadas.

6.9. Seguimiento

La Comisión de Igualdad recibirá información del Servicio de Personal sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

7. VIGENCIA

Este protocolo tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ubrique.

8. EVALUACIÓN

Anualmente la Asesoría Confidencial y la Comisión de Igualdad realizarán un informe de evaluación sobre su actuación, con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de violencia en el trabajo. Este informe se presentará al Servicio de Personal del Ayuntamiento de Ubrique antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia de este protocolo.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Anuncio firmado electrónicamente al margen. La Alcaldesa, Isabel Gómez

García.

Nº 10.375

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, EN EL TABLÓN DE EDICTOS Y EN LA SEDE ELECTRÓNICA DEL AYUNTAMIENTO

Por Resolución de Alcaldía de fecha 11 de enero de 2023, se acordó someter a información pública el Estudio de Viabilidad relativo a la CONCESIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO CAMPUS MULTIDEPORTES DE VERANO PARA NIÑOS DE EDADES COMPRENDIDAS ENTRE LOS 4 Y LOS 14 AÑOS, POR UN PERIODO DE CUATRO AÑOS, redactado por el Responsable de la Delegación de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, D. Gonzalo Valdés Guerrero.

La exposición al público será por el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 247.3 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales (Departamento de Contratación) para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la Plataforma de Contratos del Estado. <https://contrataciondelestado.es>.

24/01/2023. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: José Ignacio Landaluze

Calleja.

Nº 10.389

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR ANUNCIO

LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA DE LAS PLAZAS AFECTADAS POR EL PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL FIJO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DEL CAMPO DE GIBRALTAR.

Por la Presidencia de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, se ha dictado Decreto núm. 2023-0029 de 20 de enero, por el que se resuelve lo siguiente:

“En virtud de Resolución de la Presidencia Núm. 2022-0450, de fecha 14/10/2022, fue aprobada la Convocatoria Pública y las Bases de Selección del proceso de Funcionarización de personal laboral fijo de esta Mancomunidad de Municipios de la Comarca del Campo de Gibraltar.

Dicha Resolución fue publicada en el BOE núm. 298, de fecha 13/12/2022.

En las mencionadas bases se contempla que, expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia de la Corporación dictará Resolución, en el plazo máximo de diez días, declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, así como las causas de su exclusión, en su caso. La Resolución se publicará en el Boletín Oficial de la provincia y las listas certificadas se insertarán en la página Web Corporativa (www.mancomunidadcg.es).

El plazo de presentación de solicitudes expiró el pasado día 13 de enero, y al efecto han tenido entrada en el Registro de la Mancomunidad de Municipios las solicitudes que se detallan a continuación:

ADMITIDOS:

Plazas de Letrado-Asesor Jurídico:

- D. Luis Tovar García
- D^a M^a Teresa Palencia Pérez
Plaza de Documentalista
- D^a Noelia Sánchez Castillo
Plaza de Conductor:
- D. Moisés Castro Romero

EXCLUIDOS: No hay excluidos.

Es por lo que, esta Presidencia, en uso de las atribuciones que le reconocen por la legislación y por el Artículo 13º, de los vigentes Estatutos de esta Mancomunidad, tiene a bien resolver lo siguiente:

PRIMERO.- Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos del proceso selectivo para la cobertura de las plazas afectadas por el proceso de funcionarización del personal laboral fijo de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca del Campo de Gibraltar.

SEGUNDO.- Convocar las pruebas selectivas para cubrir las plazas descritas.

TERCERO.- Publicar la lista provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y las listas certificadas se insertarán en la página Web Corporativa (www.mancomunidadcg.es).”

Lo que se hace público, a efectos de reclamaciones y subsanación, en su caso, de las solicitudes durante un periodo de diez días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta lista en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

EL PRESIDENTE. (Documento firmado electrónicamente). Nº 10.400

AYUNTAMIENTO DE EL GASTOR ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes

para la reducción de la temporalidad en el empleo público y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se dictaron las resoluciones de Alcaldía 2022-0482, 2022-0483 y 2022-0484 de 16 de diciembre de 2.022, publicados en el B.O.P de Cádiz n.º 244 de 23 de diciembre de 2.022 con números 150326, 150327 y 150328, habiendo observado posteriormente errores en la redacción del texto, por lo que para facilitar una correcta comprensión RESUELVO:

PRIMERO. En las tres resoluciones de esta Alcaldía y sus anuncios correspondientes, se ha indicado la base DUODÉCIMA, donde lo correcto es UNDÉCIMA.

SEGUNDO. En la resolución de alcaldía 2022-0483 y su anuncio 150327 donde dice en la base SEGUNDA:

“- Maestra/o de Escuela Educación Infantil. Grupo A, subgrupo A2. Plazas ofertadas: Una a media jornada.”, debería decir - Maestra/o de Escuela Educación Infantil. Laboral fijo. Grupo A, subgrupo A2. Plazas ofertadas: Una a media jornada.

Donde dice “- Peón: Agrupaciones Profesionales. Plazas ofertadas: 1. Jornada completa.”, debería decir

- Peón: Agrupaciones Profesionales. Laboral fijo. Plazas ofertadas: 1. Jornada completa.

Y por último donde dice “- Peón servicio de recogida de residuos urbanos. Agrupaciones Profesionales. Plazas ofertadas: 1. Al 75% de la jornada laboral.” debería decir - Peón servicio de recogida de residuos urbanos. Agrupaciones Profesionales. Laboral fijo. Plazas ofertadas: 1. Al 75% de la jornada laboral.

TERCERO. Publicar el pertinente anuncio en el Tablón de Anuncios (<http://elgastor.sedelectronica.es>) y en el Boletín Oficial de la Provincia.

En El Gastor a fecha de la firma electrónica que consta al margen. LA ALCALDESA. Fdo.: M^a. Isabel Moreno Fernández.

Nº 10.406

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

EL TTE. ALCALDE, DELEGADO DE POLICÍA LOCAL, TRÁFICO Y PROTECCIÓN CIVIL, en virtud de Delegación conferida por el Sr. Alcalde por Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 6639 de fecha 30 de noviembre de 2020, HACE SABER: Que se encuentran en el Depósito Municipal de Vehículos, de este Excmo. Ayuntamiento, los vehículos que a continuación se relacionan, que fueron retirados de la vía pública por encontrarse en estado de abandono, por infracción a las normas de tráfico o por cualquier otra circunstancia, ello de conformidad con las Leyes 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, 7/2007, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental; Decreto 73/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Residuos de Andalucía, la Ordenanza Municipal de Protección Medioambiental, el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial y la Ordenanza Municipal de Circulación.

Que habiendo intentado la práctica de la notificación a los interesados y al no ser posible su práctica; en cumplimiento a lo establecido en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se realiza el presente anuncio de exposición pública para que en el plazo de TREINTA DÍAS se personen los interesados en las dependencias de la Policía Local para proceder a la retirada de los vehículos o presentar las alegaciones que estimen pertinentes. Si transcurrido dicho plazo, no hubieran comparecidos los respectivos propietarios, los vehículos recibirán tratamiento de RESIDUO SÓLIDO URBANO, y se seguirá el trámite legal establecido para su desguace, así como para su baja en el Registro de Vehículos.

VEHÍCULOS CUYOS PROPIETARIOS NO PUDIERON SER LOCALIZADOS

| MARCA/MODELO | MATRICULA |
|---------------------|-----------|
| SUZUKI AY50V | C6590BKJ |
| PUCH MINICROSS | C7224BHG |
| KEEWAY HURRICANE 50 | C2975BVX |
| KYMCO BET WIN 125 | 5387GFM |
| YAMAHA CS50 | C5937BNH |
| CITROEN JUMPY | 6832BPR |
| YAMAHA CS50Z | C6304BTM |
| PIAGGIO ZIP50 | C6405BNC |
| PIAGGIO AP50RST | C7994BTD |

28/12/2022. El Tte. Alcalde Delegado de Policía Local, Tráfico y Protección Civil. Fdo.: José Manuel Vera Muñoz.

Nº 10.422

AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE PUBLICACIÓN BOP

La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de El Bosque, con fecha 24/01/2023, aprobó el siguiente decreto:

“Visto que este Ayuntamiento aprobó las bases de la convocatoria de estabilización de tres plazas de auxiliar de ayuda a domicilio, habiéndose publicado la convocatoria y las bases en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 241 de fecha 20 de diciembre de 2022.

Visto que en las bases la puntuación otorgada por méritos formativos será de 0,3 puntos por cada hora formativa recibida ya sea de asistencia o aprovechamiento, pero, en el anexo II de autobaremación de méritos pone que se puntuará cada hora formativa recibida ya sea de asistencia o aprovechamiento con 0,2 puntos, por error de transcripción.

Por todo lo anterior, procede la rectificación de 0,2 puntos que consta en el anexo II por los 0,3 puntos tal y como consta en las bases de la convocatoria que constituye la ley del proceso selectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, RESUELVO

PRIMERO. Rectificar el error material, de hecho, o aritmético de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, padecido en el siguiente expediente:

• 2392/2022 Convocatoria y Proceso de Selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021-) AUXILIARES AYUDA DOMICILIO

Concretamente en el siguiente documento: BOP nº 241 de fecha 20 de diciembre de 2022.

En el siguiente sentido:

Donde dice: "ANEXO II. HOJADE AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS.

Méritos formativos (máximo 40 puntos) Se puntuará cada hora formativa recibida ya sea de asistencia o aprovechamiento con 0,2 puntos"

Debe decir: "ANEXO II. HOJADE AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS.

Méritos formativos (máximo 40 puntos) Se puntuará cada hora formativa recibida ya sea de asistencia o aprovechamiento con 0,3 puntos"

SEGUNDO. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia."

24/01/2023. LA ALCALDESA. Fdo.: Pilar García Carrasco.

Nº 10527

AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Expte. núm.: 2023/DPE_02/000003. Asunto: Anuncio de Resolución de Alcaldía núm. 60/2023, de fecha 25 de enero de 2023, del Ayuntamiento de Puerto Serrano por la que se aprueba la relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas de la convocatoria del procedimiento selectivo para la cobertura en propiedad de: Una plaza de Técnico/a de Relaciones Laborales, funcionario/a de carrera, mediante el sistema de concurso, en turno libre, convocado por resolución de esta Alcaldía núm. 1351/2022, de fecha 17 de noviembre de 2022.

Habiéndose aprobado por Resolución de esta Alcaldía núm. 60/2023, de fecha 25 de enero de 2023, la relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas al proceso selectivo para la cobertura en propiedad de: Una plaza de Técnico/a de Relaciones Laborales, funcionario/a de carrera, mediante el sistema de concurso, en turno libre, del Ayuntamiento de Puerto Serrano, con el siguiente tenor literal:

"A la vista de los siguientes antecedentes:

Expirado el plazo con fecha 18 de enero de 2023, de presentación de solicitudes de admisión en el proceso de selección de personal para la provisión en propiedad de: Una plaza de Técnico/a de Relaciones Laborales, funcionario/a de carrera, mediante el sistema de concurso, en turno libre, convocado por resolución de esta Alcaldía núm. 1351/2022, de fecha 17 de noviembre de 2022, (BOP de Cádiz núm. 225, de fecha 24 de noviembre de 2022, anuncio núm. 136.334. Anuncio publicado en BOJA núm. 239, de fecha 15 de diciembre de 2022, página 19745/1. Publicado en el BOE núm. 312, de fecha 29 de diciembre de 2022, Sec. II.B. Pág. 189576, anuncio núm. 23150, de Resolución de 17 de diciembre de 2022).

Y examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 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 el artículo 21.1.h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, Don Daniel Pérez Martínez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Puerto Serrano, RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar la siguiente relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas:

| RELACIÓN DE PERSONAS ASPIRANTES ADMITIDOS/AS PROVISIONALMENTE | |
|---|-----------|
| NOMBRE Y APELLIDOS | DNI O NIE |
| LUNA VARO, MARIA DOLORES | ***8476** |

| RELACIÓN DE PERSONAS ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS PROVISIONALMENTE. | |
|--|--|
| No existen personas excluidas provisionalmente en el presente procedimiento. | |

SEGUNDO.- Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, con indicación de que en el Tablón de edictos del Ayuntamiento de Puerto Serrano, tanto en su formato electrónico (a través de su sede electrónica) como físico se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de personas aspirantes admitidas y excluidas provisionalmente, conforme a lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, concediéndose un plazo de cinco días hábiles para subsanación, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con el art. 68 de

la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC).

Las solicitudes de subsanación deberán ser dirigidas, en el plazo concedido para tal fin señalado en el párrafo anterior, a la Alcaldía-Presidentencia del Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano, en la forma prevista en el art. 16 de la LPAC.

Las personas aspirantes que no figuren en las listas o lo hagan como excluidas provisionalmente que dentro del plazo señalado para subsanación no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidas en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas del proceso de selección. A estos efectos, las personas aspirantes deberán comprobar no sólo si figuran o no en la relación de excluidas, sino, además, que sus datos personales constan correctamente en la pertinente relación de personas admitidas.

TERCERO.- Dar cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre."

Lo que se hace público, conforme a lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, concediéndose un plazo de cinco días hábiles para subsanación, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido el plazo para la subsanación a la lista provisional de personas admitidas y excluidas, cuando la Alcaldía-Presidentencia dicte resolución, se resolverán por la misma, aceptando o rechazando las reclamaciones si las hubiere, y elevando a definitiva la lista de personas admitidas y excluidas, que se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento. En la misma publicación se determinará la composición del Tribunal, y el lugar, fecha y hora para la presentación de los documentos acreditativos de los méritos que las personas aspirantes hayan alegado previamente, junto con su solicitud (Anexo II), en el Anexo III de las presentes bases. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base séptima del proceso de selección.

25/01/23. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: Daniel Pérez Martínez.-

Nº 11.194

AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Expte. núm.: 2023/DPE_02/000004. Asunto: Anuncio de Resolución de Alcaldía núm. 61/2023, de fecha 25 de enero de 2023, del Ayuntamiento de Puerto Serrano por la que se aprueba la relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas de la convocatoria del procedimiento selectivo para la cobertura en propiedad de: Una plaza de Técnico/a medio de Gestión Económica, funcionario/a de carrera, mediante el sistema de concurso, en turno libre, convocado por resolución de esta Alcaldía núm. 1351/2022, de fecha 17 de noviembre de 2022.

Habiéndose aprobado por Resolución de esta Alcaldía núm. 61/2023, de fecha 25 de enero de 2023, la relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas al proceso selectivo para la cobertura en propiedad de: Una plaza de Técnico/a medio de Gestión Económica, funcionario/a de carrera, mediante el sistema de concurso, en turno libre, del Ayuntamiento de Puerto Serrano, con el siguiente tenor literal:

"A la vista de los siguientes antecedentes:

Expirado el plazo con fecha 18 de enero de 2023, de presentación de solicitudes de admisión en el proceso de selección de personal para la provisión en propiedad de: Una plaza de Técnico/a medio de Gestión Económica, funcionario/a de carrera, mediante el sistema de concurso, en turno libre, convocado por resolución de esta Alcaldía núm. 1351/2022, de fecha 17 de noviembre de 2022, (BOP de Cádiz núm. 225, de fecha 24 de noviembre de 2022, anuncio núm. 136.334. Anuncio publicado en BOJA núm. 239, de fecha 15 de diciembre de 2022, página 19745/1. Publicado en el BOE núm. 312, de fecha 29 de diciembre de 2022, Sec. II.B. Pág. 189576, anuncio núm. 23150, de Resolución de 17 de diciembre de 2022).

Y examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 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 el artículo 21.1.h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, Don Daniel Pérez Martínez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Puerto Serrano, RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar la siguiente relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas:

| RELACIÓN DE PERSONAS ASPIRANTES ADMITIDOS/AS PROVISIONALMENTE | |
|---|-----------|
| NOMBRE Y APELLIDOS | DNI O NIE |
| BENITEZ GARCIA, VIRGINIA | ***3505** |
| ESCOLAR HOLGADO, FRANCISCO JAVIER | ***3850** |
| MARTEL LEON, ANA MARIA | ***0859** |
| MORATO VAZQUEZ, JOSE LUIS | ***6719** |

| RELACIÓN DE PERSONAS ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS PROVISIONALMENTE. | |
|--|--|
| No existen personas excluidas provisionalmente en el presente procedimiento. | |

SEGUNDO.- Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, con indicación de que en el Tablón de edictos del Ayuntamiento de Puerto Serrano, tanto en su formato electrónico (a través de su sede electrónica) como físico se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de personas aspirantes admitidas y excluidas provisionalmente, conforme a lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, concediéndose un plazo de cinco

días hábiles para subsanación, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con el art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC).

Las solicitudes de subsanación deberán ser dirigidas, en el plazo concedido para tal fin señalado en el párrafo anterior, a la Alcaldía-Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano, en la forma prevista en el art. 16 de la LPAC.

Las personas aspirantes que no figuren en las listas o lo hagan como excluidas provisionalmente que dentro del plazo señalado para subsanación no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidas en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas del proceso de selección. A estos efectos, las personas aspirantes deberán comprobar no sólo si figuran o no en la relación de excluidas, sino, además, que sus datos personales constan correctamente en la pertinente relación de personas admitidas.

TERCERO.- Dar cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre.”

Lo que se hace público, conforme a lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, concediéndose un plazo de cinco días hábiles para subsanación, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido el plazo para la subsanación a la lista provisional de personas admitidas y excluidas, cuando la Alcaldía-Presidencia dicte resolución, se resolverán por la misma, aceptando o rechazando las reclamaciones si las hubiere, y elevando a definitiva la lista de personas admitidas y excluidas, que se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento. En la misma publicación se determinará la composición del Tribunal, y el lugar, fecha y hora para la presentación de los documentos acreditativos de los méritos que las personas aspirantes hayan alegado previamente, junto con su solicitud (Anexo II), en el Anexo III de las presentes bases. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la base séptima del proceso de selección.

25/01/23. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: Daniel Pérez Martínez.-

Nº 11.196

AYUNTAMIENTO DE BORNOS ANUNCIO

Por Decreto de la Alcaldía núm. 145/2023, de 25 de enero, ha sido aprobada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas correspondiente al proceso selectivo que a continuación se indica:

“En relación con el proceso de selección que se sigue en esta Corporación para la formación de una Bolsa de Trabajo para plaza de Trabajador/a Social, de conformidad con lo establecido en la Base 5ª de la Convocatoria, esta Alcaldía HA RESUELTO:

PRIMERO: Aprobar la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, la cual queda integrada de la forma que se indica en el anexo I.

SEGUNDO: Nombrar al órgano de selección, que estará integrado por las siguientes personas:

| | Titulares: | Suplentes: |
|-------------|------------------------------|----------------------------------|
| Presidente: | Ana Muñoz Cólera | Isabel Sánchez Gil |
| Vocales: | Josefa María Carrasco Núñez | Oscar Palma Toledo |
| | África Saliato Gutiérrez | José María Diánez Sánchez |
| | Eva María Díaz Abadía | Esther Bohórquez Sánchez |
| | María Rosario Ruiz Gutiérrez | Isabel María Gallardo Márquez. |
| Secretaría: | Lourdes Mª Guerrero Macías | Francisco Javier Moldes González |

TERCERO: Convocar a las personas aspirantes para la realización de la prueba teórico-práctica que a continuación se describe, el 11 de marzo de 2023, a las 10:00 horas, en el IES “El Convento”, situado en la Plaza de las Monjas n.º 5, 11640 Bornos,

Conforme a lo establecido en la Base 6ª, la fase de oposición constará de una prueba teórico-práctica, consistente en contestar por escrito un cuestionario tipo test de 25 preguntas con cuatro respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta, además de un supuesto práctico relacionado con las funciones a ejercer, de acuerdo con las materias específicas incluidas en el Anexo II de las bases.

CUARTO: Disponer la publicación de la presente Resolución en la Sede Electrónica (<https://sede.bornos.es>) y Web Corporativa (<https://www.bornos.es>), para el conocimiento de las personas interesadas y a los efectos de abstención y recusación del órgano de selección, de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

QUINTO: Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Jerez de la Frontera, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1988, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante, se podrá interponer recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación, ante el mismo órgano que dictó el acto, de conformidad con lo previsto en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas”.

ANEXO I

RELACIÓN DEFINITIVA DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO SELECTIVO PARA LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA PLAZA DE TRABAJADOR/A SOCIAL

| ADMITIDAS: | | |
|------------|---|-----------|
| | Apellidos y nombre | DNI **** |
| 1 | Aguilera Morilla, Mónica | 440****5Z |
| 2 | Álvarez Patan, Noelia | 541****5Z |
| 3 | Álvarez Rodríguez, Ana María | 317****5T |
| 4 | Baez Torres Oscar, Manuel | 489****7L |
| 5 | Baena Cazalla, María Lorena | 154****7P |
| 6 | Barea Fernández, Lidia | 757****4H |
| 7 | Benítez Caballo, Marta | 532****9Q |
| 8 | Bernal García, Inés María | 317****9X |
| 9 | Blanco Gutiérrez, Sarai | 317****4W |
| 10 | Blanco Pastor, Ana María | 470****3S |
| 11 | Bocanegra Albarrán, Ana | 255****6K |
| 12 | Bueno Millán, Cristina | 154****0X |
| 13 | Cabezas Ponce, Cecilia | 491****8Q |
| 14 | Cáceres Sánchez, Aurora | 529****0M |
| 15 | Camacho Moreno, Zaira | 491****4C |
| 16 | Cantero Gálvez, Araceli | 506****0B |
| 17 | Caro Betanzo, Lorena | 440****3T |
| 18 | Caro de los Ríos, Mercedes | 317****4J |
| 19 | Carrión García, Verónica | 495****0F |
| 20 | Castro García, Silvia | 526****9M |
| 21 | Cejudo Herrera, Pedro Manuel | 262****6X |
| 22 | Chamorro Vidal, Marta | 310****3T |
| 23 | Chaves Román, Ángela | 256****5R |
| 24 | Chica Alborno, Rosario | 340****8H |
| 25 | Cidoncha Onorato, Inmaculada Concepción | 457****2G |
| 26 | Coronil Pérez, Esperanza Macarena | 449****3J |
| 27 | Corzo Sánchez, Rocío | 316****5E |
| 28 | De Burgos García, Elena | 532****5Q |
| 29 | De Diego Gallego, María Ángeles | 287****8A |
| 30 | De la Villa de Coca, Trinidad | 440****9S |
| 31 | Domínguez Carpio, Silvia | 757****1K |
| 32 | Domínguez Pérez, Lucía | 495****7E |
| 33 | Durán Chacón, Elena | 317****3X |
| 34 | Espejo Morales, Mercedes | 776****5D |
| 35 | Espino Foncubierta, Jesús | 489****2J |
| 36 | Facio Valero, Menkalina | 529****4S |
| 37 | Feito Alonso, Paulino | 535****6Y |
| 38 | Fernández Gay, Lucía | 771****6X |
| 39 | Fernández Márquez, Rocío | 757****8Y |
| 40 | Fernández Ramos, Daniel Juan | 489****4P |
| 41 | Flores Mulero, Rocío Laura | 154****8N |
| 42 | Franconetti Azogue, Elena | 491****5C |
| 43 | Galán Villatoro, Clara | 288****2A |
| 44 | Gallego Ros, Paula | 453****0Z |
| 45 | García Barragán, María Eugenia | 801****2A |
| 46 | García Cintado, Cristina | 316****1L |
| 47 | García Fuentes, Inmaculada | 154****2Z |
| 48 | García González, Coral de las Montañas | 200****4D |
| 49 | García Guerrero, Carmen | 317****8D |
| 50 | García Mena, Ana | 256****1J |
| 51 | García Soto, Cecilia | 453****6Y |
| 52 | García Torres, Carmen | 758****2E |
| 53 | García Vidal, María Luisa | 470****9V |
| 54 | Gómez Gamero, María | 302****3D |
| 55 | González Lozano, Noelia | 490****9Y |
| 56 | Guerrero Barberán, Ana Isabel | 490****5C |
| 57 | Heredía Lucena, Soraya | 309****1A |
| 58 | Herrera González, Ana | 491****6L |
| 59 | Herrera Vázquez, Ana María | 757****9N |
| 60 | HumaDE Humannes Carrasco, Lidia | 489****1S |
| 61 | Jiménez Gutiérrez, Eva María | 316****9N |
| 62 | Labarta Caballero, Cristina | 490****7T |
| 63 | Larraondo de los Ríos, Patricia | 254****4B |

| | Apellidos y nombre | DNI **** |
|-----|---|-----------|
| 64 | León Calvo de Mora, María | 309****3F |
| 65 | López Cuesta, María del Carmen | 488****9Q |
| 66 | López de Uralde Collantes de Terán, Carolina Ainhoa | 287****9J |
| 67 | López Gómez, Daniel | 771****6G |
| 68 | López Ramírez, Noelia | 200****2Y |
| 69 | López Reyes, Raquel | 757****2Y |
| 70 | López Rujano, María de la Soledad | 317****3Y |
| 71 | Macías Barrios, Fátima | 440****1V |
| 72 | Marfil Pérez Lastra, María José | 313****5Y |
| 73 | Márquez Vazquez, Fatima | 526****0V |
| 74 | Martel Ortega, Desiré | 154****5B |
| 75 | Martínez Rivero, Irene | 458****4E |
| 76 | Maya Ramos, Janira | 539****2E |
| 77 | Menacho Seller, Blanca Marina | 757****1V |
| 78 | Mendoza Castellano, Ernesto | 757****5P |
| 79 | Mendoza González, Rosario | 489****9C |
| 80 | Molero Gutiérrez, Gracia María | 775****0E |
| 81 | Morales Fernández, Úrsula | 154****1B |
| 82 | Moreno Cordero, Gema | 475****7Y |
| 83 | Moro Pertegal, Martina | 762****8X |
| 84 | Muñiz Acuaviva, María de la Concepción | 766****8P |
| 85 | Muñoz Rodríguez, Araceli | 778****1C |
| 86 | Muñoz Salcedo, Victoria | 767****1C |
| 87 | Nieto Cabrera, María Dolores | 470****5N |
| 88 | Nieto Luque, Ana | 302****4W |
| 89 | Nogueira Vázquez, Fátima | 320****3X |
| 90 | Ocaña Vázquez, Francisca | 522****9C |
| 91 | Olmedo Romero, Ana | 154****8Y |
| 92 | Padilla Jiménez, Alba | 491****4Z |
| 93 | Panadero Moreno, María Escarlata | 440****2W |
| 94 | Panal Serrano, Irene | 320****6P |
| 95 | Parrado González, Francisco Jesús | 200****6F |
| 96 | Parreño Martín, María | 154****9Q |
| 97 | Patrón Bueno, Carmen Sara | 453****7K |
| 98 | Peña Vergara, Devora | 256****7G |
| 99 | Pereyra Cortés, María Elena | 340****0W |
| 100 | Pérez González, Pedro | 320****7Z |
| 101 | Pérez López, Laura | 260****3C |
| 102 | Ramallo Jiménez, Emma | 757****8K |
| 103 | Ramírez Caballero, Rafael | 154****7R |
| 104 | Ramírez Domínguez, Zulema | 320****9Y |
| 105 | Ramírez Rios, Isabel | 255****8F |
| 106 | Redaño Bereginal, María | 475****8W |
| 107 | Reina Ferrera, Noelia | 440****2A |
| 108 | Reviriego García, Ana María | 317****9P |
| 109 | Ristori Romero, María del Mar | 758****4Y |
| 110 | Rodríguez Castillo, María | 541****5G |
| 111 | Rodríguez Castro, Miriam Isabel | 489****4Z |
| 112 | Rodríguez Garrido, Patricia | 460****5R |
| 113 | Rodríguez Jiménez, Sara | 288****9V |
| 114 | Roldán Sánchez, Rocío Isabel | 778****8V |
| 115 | Roma Bejar, Gema Judit | 316****6T |
| 116 | Román Arenas, Rafaela | 255****1A |
| 117 | Rosa Victor, Sonia | 287****4S |
| 118 | Rubiales Muñoz, Marta | 771****8N |
| 119 | Rueda Gómez, Aurora | 088****2W |
| 120 | Ruiz Cabezuelo, Milagros Isabel | 758****6M |
| 121 | Ruiz García, Sandra | 200****7N |

| | Apellidos y nombre | DNI **** |
|-----|-------------------------------------|-----------|
| 122 | Ruiz Medinilla, Jesús | 771****8N |
| 123 | Ruiz Ruiz, María Teresa | 525****4H |
| 124 | Sacaluga Preyese, Alba María | 760****7B |
| 125 | Salas Valle, Andrea | 256****8F |
| 126 | Sánchez Bernal, Laura | 440****9D |
| 127 | Segundo Lanceta, Alba María | 495****2Y |
| 128 | Silva López, Paula | 473****1X |
| 129 | Tellado Frías, Raquel | 778****0Q |
| 130 | Tinajero Román, María José | 317****1N |
| 131 | Tirado Exposito, Ana | 757****0T |
| 132 | Tome Carballo, María | 260****9J |
| 133 | Tortosa Tomás, Sara | 291****2M |
| 134 | Valderrama Romero, Irene | 317****1B |
| 135 | Valverde Bravo, Ana Belén | 489****3M |
| 136 | Varela Pichaco, María Soledad | 317****9F |
| 137 | Vázquez Guerrero, Virginia Cristina | 758****4T |
| 138 | Villasanta González, Lucía | 146****5A |
| 139 | Zafra Martínez, Rocío | 773****1Y |

EXCLUIDAS:

| | Apellidos y nombre | DNI **** | Causa de exclusión |
|---|--------------------|-----------|--------------------------|
| 1 | Pinto Pinto, Celia | 154****1A | Solicitud fuera de plazo |

Lo que se hace público para general conocimiento.
Bornos, 26 de enero de 2023. El Alcalde, P.D. La 1ª. Teniente de Alcalde.
Fdo.: María José Lugo Baena. Decreto 667/2022, de 1 de abril. **Nº 11.274**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

N.I.G.: 1102044420210000494. Procedimiento: Procedimiento Ordinario 179/2021. Materia: Reclamación de Cantidad. Demandante: CRISTINAALCANTARA GUIASADO. Abogado/a: ALBERTO DE LOS SANTOS DIAZ MATADOR. Demandado: PEDRO ORENES BELMONTE (ADMINISTRADOR), SUPERMERCADOS Y ALIMENTACION HORBE, SL (SUPERMERCADO COVIRAN) y FOGASA. Abogado/a: LETRADO DE FOGASA - CADIZ.

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Maria Cristina Azofra Alonso hago saber:

Que en los autos ORD 179/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a D. PEDRO ORENES BELMONTE, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 20/11/2023 a las 12:00 horas, en la Sala de Vistas Nº 2 Planta Baja (Avda. Alcalde Alvaro Domecq, 1), Jerez de la Frontera.

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a PEDRO ORENES BELMONTE, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l la Provincia.

En Jerez De La Frontera, 19/01/2023. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 10.472**

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783.
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959