

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

Resolución de la Jefe Provincial de Tráfico de Cádiz sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de eventos en distintas localidades de la provincia.

Antecedentes de Hecho.-

La celebración el día 08 de julio de 2023 la Fiesta de San Fermín de Los Badajozes, los días 03, 04 y 05 de agosto el Festival Puro Latino, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho.-

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente

sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- El día 08/07/2023 desde las 18:00 hasta las 20:00 horas, corte estático de la carretera A-2225 (pk 3+000 a pk 6+000).

- Los días 03, 04 y 05 de agosto, cortes en la circulación en la carretera A-2001 (pk 0+000 a pk 0+500)

5 de julio de 2023. LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO. Fdo.: Ana Belén Cobos Rodríguez **Nº 96.168**

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Expediente: 11/01/0084/2023

Fecha: 03/07/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11001415011985.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SECTOR DE INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 1-03-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7-03-2023, y subsanado definitivamente el 19 de junio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al SECTOR DE INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de julio de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.-

Art. 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las Empresas Almadraberías de Barbate, Tarifa y para todos aquellos Centros de Trabajo que realicen dicha actividad en la Provincia de Cádiz.-

Art. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas cuya actividad sea la Industria Almadrabra.-

Art. 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.-

También se regirán por esta norma todas las Empresas dedicadas a la mencionada actividad. En cuanto a los trabajadores y las trabajadoras de Alta Dirección, se estará a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Segunda de la indicada Ley, así como al Real Decreto 1.382/85, de 1 de Agosto, que regula estas relaciones laborales especiales.-

Art. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de tres años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2.023 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.025.-

A las tablas de 2022 se les ha incrementado el 0,5% pactado entonces como punto de partida. A partir de esa tabla, para el presente año 2023 se ha pactado un incremento del 4%. Para 2024 se ha fijado un incremento de 3,25% y para 2025 un incremento de 3,25%

Dada la vigencia plurianual del presente convenio, los conceptos económicos establecidos en el presente texto para el año 2023 se recoge en el propio texto, y para los años 2024 y 2025 se recogen en las tablas anexas.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas. -

En el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se revisarán los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. -

Art. 5º.- PERMISOS Y LICENCIAS.- Los trabajadores y trabajadoras acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a las siguientes licencias con sueldo:

A.- Por matrimonio, 15 días naturales.-

B.- Por enfermedad grave o fallecimiento, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos/as o hermanos/as, dos días, ampliables a cuatro días en caso de que tengan que desplazarse de su domicilio habitual

C.- Por enfermedad grave o fallecimiento de nietos/as o abuelos/as, un día, ampliable a dos en caso de que tenga que desplazarse de su domicilio habitual.-

D.- Por nacimiento de hijos/as, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente.

MATERNIDAD

Se estará a lo establecido en los artículos 38.3 y 48.4 del ET y 133 de la LGSS.

PERMISO DE PATERNIDAD

Se estará a lo establecido en los artículos 45.1, 38.3 y 48.4 del ET y 133 de la LGSS.

D.- REDUCCIÓN DE JORNADA: se amplía a 12 años la edad del/de la menor para la reducción de la jornada de trabajo. (Art. 37.5, ET)

D.- EXCEDENCIA:

1.-El mínimo de excedencia voluntaria se sitúa en 4 meses. (Art. 46.2, ET)

2.-La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. (Art. 46.3, ET)

3.-La excedencia por cuidado de hijos/as o familiares se puede disfrutar de manera fraccionada. (Art. 46.3, ET)

E.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Art. 6º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral será de 37'5 horas semanales. Se pacta expresamente que la jornada será continuada, manteniéndose la tradicional costumbre de que el personal disponga de un cuarto de hora para el bocadillo.-

Art. 7º.- CONTRATO DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a especificar en los contratos de trabajo, así como en las nóminas, la categoría profesional del trabajador o trabajadora.- Para la consecución de los objetivos fijados en materia de igualdad se establecerán criterios de no discriminación en las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En los contratos se especificará de una forma clara qué tipo de contrato, duración del mismo y si el trabajador o trabajadora es fijo/a discontinuo/a, fijo/a de plantilla o trabajador/a interino o interina.-

Las Empresas estarán obligadas a contratar a los trabajadores o trabajadoras que tuvieron en la Temporada del año anterior. En los casos en que se tenga que cubrir una vacante, se pondrá en conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.-

Art. 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias trabajadas de Lunes a Viernes se abonarán a razón de 13,717 Euros. Las horas extraordinarias trabajadas en Sábados, Domingos o Festivos, se abonarán a razón de 19,815 Euros.-

Art. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA.- La plantilla percibirá en concepto de Plus de Transporte y Asistencia, la cantidad de 7,45 Euros por día trabajado. Si bien el referido plus se abonará también durante las vacaciones.

Art. 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una (Julio y Diciembre), a salario convenio, y se percibirá su importe en proporción a los días de duración del contrato o Temporada.-

Art. 11º.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Los trabajadores o trabajadoras que causen Baja durante el transcurso de la Temporada por causa de enfermedad percibirán, a partir del tercer día de la fecha de la Baja Médica Oficial, cada vez que ésta se produzca y hasta la fecha de su Alta, dentro de la duración del contrato o hasta la finalización de éste si persistiera su incapacidad, las cantidades íntegras que por los conceptos de salario base, Julio, Navidad, Vacaciones y Plus de Capturas le correspondan. Si la causa de la Baja obedeciera a Accidente de Trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá esas cantidades desde el primer día.-

Art. 12º.- TRABAJO DE CAPACIDAD DISMINUIDA.- Las Empresas se comprometen a ocupar a estos trabajadores o trabajadoras en las vacantes que puedan producirse o puestos que puedan crearse.-

Art. 13º.- GARANTÍAS DEL PUESTO DE TRABAJO.- Las Empresas se comprometen a reincorporar a todo el personal que prestara sus servicios en la Campaña anterior y reservarán las plazas durante cuatro días a partir de la fecha de la incorporación general, tras previa información del personal que la Empresa tenía en la Campaña anterior y a los Delegados/as de Personal. Pasados los cuatro días, más el Informe de los Delegados/as de Personal, las Empresas podrán cubrir vacantes a su elección. El preaviso antes de iniciar la Campaña será de quince días.-

Art. 14º.- PLUS DE CAPTURAS.- Todos los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán del "Plus de Capturas" siguiente:

Por cada ATÚN o ATUARRO:

De 1 a 1.000	0,844 Euros
De 1.001 a 1.500	1,211 Euros
De 1.501 a 2.000	1,311 Euros
De 2.001 a 2.500	1,555 Euros
De 2.501 a 3.000	1,633 Euros
De 3.001 a 3.500	1,910 Euros
De 3.501 a 4.000	1,988 Euros

De 4.001 a 4.500	2,221 Euros
De 4.501 a 5.000	2,377 Euros

De 5.000 en adelante, se negociará en cada Empresa la cantidad a abonar.-
Los atunes de revés se pagarán a 0,777 Euros en las Almadrabas que pesquen el derecho y el revés.-

Por cada Pez Espada	0,522 Euros
Por cada sarda, albacora y/o cachorreta	0,00874 Euros
Por cada bonito grande	0,00612 Euros
Por cada bonito chico y melva	0,00318 Euros

A este Plus de Capturas tendrán opción todos los trabajadores y trabajadoras de las Empresas; si la persona trabajadora extinguiera su relación laboral con cualquiera de las Empresas antes de terminar la Temporada, la Empresa le pagará la parte proporcional de captura que tuviera en el momento de su extinción laboral.-

Los Copejadores/as recibirán, además, 2,154 Euros por cada Atún, a repartir entre los que ocupen estos cargos.-

Las Empresas entregarán a sus trabajadores/as cuatro melvas o bonitos semanales, cuando haya pesca.-

Art. 15º.- INCREMENTOS POR CARGOS Y CATEGORÍAS.- Los trabajadores y trabajadoras beneficiados por el presente Convenio Colectivo que ocupen los distintos cargos en las Almadrabas percibirán un incremento de la asignación diaria y por cada día de duración del contrato conforme se relaciona en el art. 17: Tabla de Salarios del presente Convenio Colectivo.-

Art. 16º.- ACCIÓN SINDICAL EN LAS ALMADRABAS.- Se reconoce a los Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.-

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los órganos respectivos del personal, que establecen las disposiciones legales, adaptadas al marco legal que las regula y a las características de las Empresas.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo concerniente a esta materia. Los Delegados y delegadas de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a veinte horas mensuales acumulables trimestralmente.-

Las Empresas descontarán de los haberes de los/las trabajadores/as la cuota sindical que corresponda, siempre que éstos así lo soliciten por escrito.-

Art. 17º.- TABLA DE SALARIOS.- Todos los trabajadores o trabajadoras acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 36,31 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (6,00 Euros) y Vacaciones (3,03 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo. Regirán para toda la Campaña de 2023 y no serán alterados. Lo mismo será para las cantidades establecidas en las tablas anexas para los años 2024 y 2025.-

Los incrementos por Cargos y Categorías mencionados en el art. 15 se fijan en las siguientes cantidades por cada día de duración del contrato:

1.- Copejador/a	1,944 Euros
2.- Proel/a	1,222 Euros
3.- Patrón/a de Almadraba	2,188 Euros
4.- Velamen	2,188 Euros
5.- Motorista	4,687 Euros
6.- Conductor/a	4,687 Euros
7.- Patrón/a de Falucho	6,209 Euros
8.- Ayudante/a Patrón/a Falucho	1,588 Euros
9.- Tripulante/a de Sacada / Vigilantes/as, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.-	

Tendrán la consideración de Velamen aquellos/as trabajadores/as que, sin dejar sus ocupaciones habituales, realicen las costuras de los cables. Habrá uno o dos trabajadores o trabajadoras de esta categoría, según el tipo de Almadraba.-

Art. 18º.- ANTIGÜEDAD.- Los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán un premio de antigüedad consistente en el 5% del salario convenio por cada cinco campañas ininterrumpidas y consecutivas al servicio de la Empresa.-

Art. 19º.- SEGURO COLECTIVO.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro Colectivo por Accidente de Trabajo a partir del 1 de Agosto de 2.023, y que cubra los siguientes riesgos:

- Muerte por accidente de trabajo: Veinte Mil euros (20.000€).

- Incapacidad permanente Absoluta por accidente de trabajo: Veinte Mil euros (20.000€).

- Incapacidad permanente Total por accidente de trabajo: Diez mil euros (10.000€).

Art. 20º.- ROPA DE TRABAJO Y EPIS.- Las Empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores o trabajadoras prendas de trabajo adecuadas para la función que realicen los mismos, que consistirán en las siguientes:

• Dos chándals por temporada, que podrán llevar las insignias o nombre de la Empresa.-

• Una Bolsa de equipaje.-

• Dos camisetas de manga corta.-

Equipos de Protección Individual (Epi's): Para la elección de los equipos de protección individual, la empresa tendrá obligación de proceder a una valoración de los mismos, que verifique en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente

en la evaluación de riesgos. En la elección de estos equipos participarán los delegados/as de prevención de riesgos laborales. La empresa entregará un juego por temporada de:

- . Pantalón de agua y chaquetón impermeable
- . Botas de agua o zapatos impermeables, un par por temporada.
- . Guantes, los imprescindibles.
- . Así como los que se determine en la evaluación de riesgos.

Art. 21º.- ALQUITRANADO.- Se pagará la cantidad de 565,381 €uros por trabajador o trabajadora por realizar las faenas de alquitranado. Para las siguientes temporadas se aplicará sobre esta cantidad el incremento salarial que se pacte en Convenio Colectivo de ese año.-

Art. 22º.- JARAMPA O PESCADO NO CONTEMPLADO EN EL PLUS DE CAPTURA.- Todos los pescados que se capturen y no estén contemplados en el Plus de Capturas serán para los trabajadores o trabajadoras, y se repartirán en la forma habitual.-

Art. 23º.- TRABAJOS FUERA DE TEMPORADA.- Si las Empresas Almadrabras demandaran ofertas de Empleo fuera de la Temporada, para arranchado y preparación de los enseres de pesca, tendrán preferencia para ocupar estos puestos de trabajo los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo solicitaran, en proporción al número de trabajadores y trabajadoras que entraran.-

Art. 24º.- ACOSO SEXUAL Y MORAL

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, define claramente el término de acoso sexual y modifica la Directiva 76/207/CEE así como las distintas conductas que dan lugar a dicha situación de acoso sexual. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, lo traslada a nuestro ordenamiento jurídico. Las definiciones son las siguientes:

“El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

“El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género”.

Medidas Preventivas ante el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo (Ley de Igualdad)

- Arbitrar protocolos de actuación y prevención del acoso sexual
- Negociación de código de buenas prácticas en la empresa
- Campañas informativas o planes de formación
- Obligación empresa con participación de la representación sindical de contribuir a prevenir estas situaciones
- Inclusión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo como posible causa de despido disciplinario.

Procedimiento de denuncia

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el/la delegado/a de personal y la Empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Si existe comisión de igualdad en la empresa, puede ser una persona que forme parte de la misma. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. Sanción: La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario, tal y como establece la Ley de Igualdad

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.- Las Empresas se comprometen a facilitar y colaborar con los trabajadores/as en toda la gestión referente a la tramitación del Seguro de Desempleo, así como las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.-

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio se estiman, en cuanto sea posible, en forma conjunta; tendrán consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones más beneficiosas para los/las trabajadores/as subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.-

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- Por los reunidos se acuerda formar una Comisión Mixta Interpretadora, compuesta por cuatro representantes de los/las trabajadores/as que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes, y cuatro representantes de las Empresas, para tratar sobre cualquier duda que surja en la aplicación de este Convenio.-

Igualmente intervendrán para resolver los problemas económicos que se planteen a aquel o aquella trabajador/a que cause Baja por Accidente de Trabajo y éste

tuviese la consideración de grave.-

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.-

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.-

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.-

El domicilio de la Comisión Mixta se fija en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 4ª planta (CC.OO.).-

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.- El Convenio Colectivo para la Campaña de 2.026 se negociará en los primeros días de Enero de dicho año.-

Los componentes de la Comisión Negociadora percibirán, por la asistencia a estas reuniones, la cantidad de 48,08 Euros siempre que la Empresa a la que pertenezcan no se encuentre en ese momento trabajando. En caso de que la Empresa esté en activo, se abonará la cantidad equivalente a cuatro horas extraordinarias.-

Los gastos de desplazamiento originados por la asistencia a estas reuniones correrán a cargo de las Empresas, abonándose aparte de la cantidad expresada en el párrafo anterior.-

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.- Las horas extraordinarias a que hace referencia el art. 8º de este Convenio tendrán siempre el carácter DE FUERZA MAYOR, de acuerdo con lo establecido en el Orden de 1 de marzo de 1.983.-

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social en la parte proporcional que les corresponda para todos/as sus trabajadores/as. Así como éstos deberán hacer frente tanto a su parte de cotización como al abono de sus impuestos.-

CLAUSULA ADICIONAL SÉPTIMA.- La fracción de hora extraordinaria que, sin llegar a los 30 minutos, realicen los/las trabajadores/as, se computará como MEDIA HORA EXTRAORDINARIA. La fracción de hora extraordinaria que exceda de 30 minutos se computará como HORA EXTRAORDINARIA COMPLETA.-

CLAUSULA ADICIONAL OCTAVA. CLAUSULA DE DESCUELGO.- En materia de inaplicación del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que el descuelgo pueda darse y con el fin de dar un tratamiento similar a otras almadrabras, la Empresa tendrá que seguir los trámites establecidos en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

CLAUSULA ADICIONAL NOVENA.- Como quiera que alguna Almadraba continúa sus actividades una vez terminada la temporada de derecho, a partir de ese periodo no le será de aplicación, en la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones, el Plus de Transporte.-

ANEXO PRIMERO

CATEGORÍAS PROFESIONALES

ENUMERACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO
- CAPITÁN/A SEGUNDO
- CAPITÁN/A TERCERO
- ADMINISTRADOR/A DE MAR
- PATRÓN/A DE ALMADRABA
- PROEL/A
- COPEJEADOR/A
- MARINEROS/AS
- PATRÓN/A DE FALUCHO
- MOTORISTA
- MARINERO/A DE FALUCHO
- CONDUCTORES/AS

- VELAMEN
- BUCEADORES/AS
- GUARDIA DE EL REAL

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO/A: Es el/la que tiene a su cargo la dirección técnica y leva de las artes que componen la Almadraba, y las operaciones y faenas de la pesca. Recibe las órdenes directamente de la Dirección de la Empresa.-
- CAPITÁN/A SEGUNDO/A: Es el/la que a las órdenes del Capitán Primero, y cumpliendo las instrucciones de éste, colabora con el mismo.-
- CAPITÁN/A TERCERO/A: Es el/la que a las órdenes de los Capitanes Primero y Segundo colabora con ellos en la ejecución de los trabajos.-
- ADMINISTRADOR/A DE MAR: Es el/la que lleva el control de la pesca capturada.-
- PATRÓN/A DE ALMADRABA: Es el/la operario/a especializado/a en los distintos trabajos y faenas de la pesca con arte de Almadraba.-
- PROEL/A: Es el/la ayudante del Patrón/a de Almadraba en sus funciones a bordo de las embarcaciones.-
- COPEJADOR/A: Es el/la marinero/a pescador/a que tiene por misión la captura material del pescado y su leva a la embarcación.-
- MARINEROS/AS: Son los hombres o las mujeres dedicados a las faenas de la mar en la pesca con arte de Almadraba.-
- PATRÓN/A DE FALUCHO: Es el/la que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando del Falucho.-
- MOTORISTA: Es el/la mecánico/a encargado/a del motor del Falucho.-
- MARINERO/A DE FALUCHO: Es el/la que a las órdenes del Patrón/a realiza las funciones de la mar y el trasbordo de la pesca desde los barcos de Almadraba al Falucho.-
- CONDUCTORES/AS: Son los/las que manejan los vehículos a motor para el transporte de los materiales.-
- VELAMEN: Son los/las especialistas en la confección de costuras en los cables.-
- BUCEADORES/AS: Son los/las que inspeccionan la situación de las redes, cables y pesca, bajo la superficie. A este personal no le es de aplicación el régimen retributivo de este Convenio.
- GUARDA DEL REAL: Es el/la Subalterno/a encargado/a de la Vigilancia de El Real de la Almadraba, materiales y enseres.-

Los cargos enumerados en este Convenio son ejercidos durante los días de acopio de enseres, armado del arte, calamento, pesca, leva y recogida para su almacenamiento.-

ANEXO SEGUNDO FALTAS Y SANCIONES

PRIMERO.- Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as al servicio de las Empresas del Sector Almadradero se clasificarán, atendiendo a su importancia y en su caso a la posible reincidencia, en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, siempre en base a lo que se dispone en los apartados siguientes.-

A.- FALTA LEVES:

- 1º.- Hasta cinco faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.-
- 2º.- La no comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el/la trabajador/a demuestre la imposibilidad de poner en conocimiento de la Empresa su no asistencia con esa antelación.-
- 3º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.-
- 4º.- No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia laboral, como por ejemplo, el cambio de domicilio habitual.-
- 5º.- La falta de aseo personal, cuando ésta ocasione protesta de los/las compañeros/as de trabajo.-
- 6º.- La falta de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as de trabajo.-
- 7º.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el/la trabajador/a.-
- 8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Caso de que éstas provocaran alboroto se considerarán falta grave.-

B.- FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1º.- Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada.-
- 2º.- Faltar tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.-
- 3º.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado que puedan suponer riesgos o perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador/a, los/las compañeros/as de trabajo o la Empresa.-
- 4º.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de salud laboral en el trabajo, cuando la misma suponga un riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como el negarse a utilizar los medios personales de seguridad en el trabajo facilitados por la Empresa.-
- 5º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/la trabajador/a o entrañe riesgo para la integridad física del/de la mismo/a o para la salud, tanto de él/ella como de los/las demás trabajadores/as.-
- 6º.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.-
- 7º.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio/a trabajador/a o a sus compañeros/as.-
- 8º.- Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.-
- 9º.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el/la trabajador/a hubiese presenciado y que pudiera causar perjuicios graves para la Empresa o para los/las compañeros/as de trabajo.-
- 10º.- No advertir inmediatamente a sus superiores, o al/la empresario/a, de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones de la Almadraba, maquinaria o buques.-

C.- FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1º.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses

consecutivos o veinte durante seis meses. -

- 2º.- Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.-
- 3º.- La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo encomendada; el robo, tanto a la Empresa como a los/las compañeros/as; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y embarcaciones de las Empresas.-
- 4º.- La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al/la trabajador/a afectado/a o al de sus compañeros/as.-
- 5º.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio para la Empresa.-
- 6º.- Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los/las superiores.-
- 7º.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros/as o daños graves a la Empresa.-
- 8º.- El abuso de autoridad por quien la ostente.-
- 9º.- La desobediencia continuada o persistente.-
- 10º.- El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas.-
- 11º.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
- 12º.- El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

SEGUNDO.- SANCIONES.-

Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por los trabajadores, serán las siguientes:

- A) POR FALTAS LEVES:

* Amonestación verbal.-

* Amonestación por escrito.-

- B) POR FALTAS GRAVES:

* Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.-

- C) POR FALTAS MUY GRAVES:

* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.-

* Despido. -

Previamente a la imposición de sanciones por parte de la Empresa por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa o los representantes legales de los/las trabajadores/as, les será instruido Expediente contradictorio, en el que serán oídos -además del/la trabajador/a expedientado/a, los restantes miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal. -

ANEXO TERCERO

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Cuando por término de la concesión de la explotación de la Almadraba o por cualquier otra causa, se produzca un cambio en la Empresa que explota la misma, la Empresa que acceda a esta explotación estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo del personal que prestaba servicios para la anterior, respetándoles los derechos y obligaciones laborales conforme a lo dispuesto en el art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. -

ANEXO CUARTO

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa y la representación de los/las trabajadores/as garantizarán que, durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad.

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato

discriminatorio por razón de género.

- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.

- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.

- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG, publicada en BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

- A la equiparación de las diversas formas de familia: "A los efectos de los derechos reconocidos en este convenio, en especial los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderán equiparadas las unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo los cónyuges, y las parejas de hecho acreditadas. Asimismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales"

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva a y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

Violencia de Género

Las empresas y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

PROTOCOLO DE ACOSO.

Adicionalmente las partes acuerdan un Procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

1. Medidas de prevención

La Empresas y la representación de los trabajadores, llevará a cabo las siguientes medidas de prevención para evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

a) Información y Sensibilización:

Se facilitarán explicaciones para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los/

as trabajadores/as.

b) Formación:

Las Empresas propiciará la formación de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

La plantilla de las empresas juega un importante papel en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros/as, así como velar para que el resto de compañeros/as se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

2. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.

Cualquier trabajador puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente, con base en el derecho a la tutela judicial efectiva.

a) Presentación de denuncias:

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona competente. La persona competente será designada por la dirección de la empresa y consensuada con la representación legal de los trabajadores. Una vez determinada la persona receptora de las denuncias sea designada, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo (al que después se aludirá), la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la persona designada valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La persona designada deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la persona designada recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La persona designada informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que pongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario vigente en el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionados como falta muy grave sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la persona designada no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la dirección de la empresa tratará, siempre que las condiciones de empleabilidad y la existencia de vacantes adecuadas así lo permitan, de facilitar el cambio de puesto de trabajo.

b) Procedimiento informal:

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la persona encargada iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la persona encargada se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. El procedimiento se desarrollará en un

plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Si la persona víctima de acoso no pudiera por alguna razón presentar esa queja, recurrirá a la representación unitaria de los trabajadores para que sea ésta quien la comuniqué.

En este caso se realizará de forma verbal mediante entrevista con quien presuntamente acosa, en la que se le comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento o de las represalias que pudiera tener hacia la persona objeto de acoso. Todo esto quedará documentado en un informe para en su caso tomar las medidas pertinentes.

En cualquier caso, se tratará de un procedimiento confidencial tanto en lo que respecta a la persona denunciada como a la denunciante.

c) Procedimiento formal:

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La persona designada utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la representación unitaria de los trabajadores. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Recibo el informe, y una vez recabado el de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa en el plazo máximo de tres días laborales, la dirección de la Empresa impondrá al acosador o acosadores la sanción que convencional y legalmente proceda.

ANEXO V TABLAS SALARIALES PARA EL EJERCICIO 2024 (+3,25 %)

CONCEPTOS	
HHEE L a V	14,163 €
HHEE S a D	20,459 €
PLUS TRANSPORTE	7,69 €
PLUS CAPTURA	
1-1000	0,872 €
1001-1500	1,250 €
1501-2000	1,353 €
2001-2500	1,605 €
2501-3000	1,686 €
3001-3500	1,972 €
3501-4000	2,053 €
4001-4500	2,294 €
4501-5000	2,454 €
ATÚN de REVÉS	0,803 €
PEZ ESPADA	0,539 €
SARDA,ALBACORA,CACHORRETA	0,00903 €
BONITO GRANDE	0,00632 €

BONITO CHICO y MELVA	0,00328 €
COPEJEADOR/A	2,224 €
SALARIOS	
SALARIO BASE	37,49 €
PPEE JULIO Y NAVIDAD	6,19 €
VACACIONES	3,13 €
COPEJEADOR/A	2,007 €
PROEL/A	1,261 €
PATRON/A ALMADRABA	2,259 €
VELAMEN	2,259 €
MOTORISTA	4,839 €
CONDUCTOR/A	4,839 €
PATRON/A DE FALUCHO	6,410 €
AYUDANTE PATRÓN FALUCHO	1,640 €
IPA AB AC	22.935,579 €
TOTAL AC	11.467,789 €
ALQUITRANADO	583,756 €

ANEXO VI TABLAS SALARIALES PARA EL EJERCICIO 2025 (+3,25 %)

CONCEPTOS	
HHEE L a V	14,623 €
HHEE S a D	21,123 €
PLUS TRANSPORTE	7,94 €
PLUS CAPTURA	
1-1000	0,900 €
1001-1500	1,291 €
1501-2000	1,397 €
2001-2500	1,658 €
2501-3000	1,741 €
3001-3500	1,037 €
3501-4000	2,119 €
4001-4500	2,368 €
4501-5000	2,534 €
ATÚN de REVÉS	0,829 €
PEZ ESPADA	0,557 €
SARDA,ALBACORA,CACHORRETA	0,00932 €
BONITO GRANDE	0,00652 €
BONITO CHICO y MELVA	0,00339 €
COPEJEADOR/A	2,296 €
SALARIOS	
SALARIO BASE	38,71 €
PPEE JULIO Y NAVIDAD	6,39 €
VACACIONES	3,23 €
COPEJEADOR/A	2,072 €
PROEL/A	1,302 €
PATRON/A ALMADRABA	2,333 €
VELAMEN	2,333 €
MOTORISTA	4,997 €
CONDUCTOR/A	4,997 €
PATRON/A DE FALUCHO	6,619 €
AYUDANTE PATRÓN FALUCHO	1,693 €
IPA AB AC	23.680,985 €
TOTAL AC	11.840,493 €
ALQUITRANADO	602,728 €

Nº 93.742

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: FEDERACION ANDALUZA DE VELA

Expediente: 11/01/0106/2023

Fecha: 03/07/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: PATRICIA JIMENEZ FERNANDEZ

Código 11101740012023.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa FEDERACIÓN

ANDALUZA DE VELA, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 1-03-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 27-03-2023, y subsanado definitivamente el 27 de junio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa FEDERACIÓN ANDALUZA DE VELA, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de julio de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE VELA AÑO 2023

Artículo 1. Ámbito funcional y temporal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de la Federación Andaluza de Vela, del centro de trabajo sito en El Puerto de Santa María teniendo una vigencia de un año, comenzando el día 1 de enero de 2023. Dicho convenio se prorrogará en todo su contenido si no es denunciado por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación

Artículo 2. Salarios

Los salarios bases pactados en el presente Convenio Colectivo, para todos los trabajadores acogidos al mismo son los que se establecen en la Tabla de Salario Anexa.

Artículo 3. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador afectado por este Convenio tiene derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base establecida en el Presente Convenio, más complemento de antigüedad, de los que tengan este derecho reconocido, que se abonará en las siguientes fechas:

- Paga de Julio, antes del 25 de Julio.
- Paga de Navidad, antes del 20 de Diciembre.

Artículo 4. Jornada

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 38 de horas semanales. Se entenderá por la jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

Artículo 5. Póliza de Seguros.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro de accidentes colectivo para todo su personal, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

- a) Gran invalidez absoluta y permanente o fallecimiento, 18.000 euros.
- b) Incapacidad total para la profesión habitual: 12.020 euros.
- c) Incapacidad permanente parcial: 6.012 euros.

Artículo 6. Complemento enfermedad accidente.

Cuando un trabajador acogido al presente Convenio causa baja por Accidente de Trabajo, éste cobrará el 100% del salario base convenio que venía percibiendo más la antigüedad, de los que tengan este derecho reconocido, en su caso, desde el primer día. Cuando la baja sea por enfermedad, éste cobrará el 100% a partir del décimo quinto día del salario base convenio más antigüedad, en su caso. Cuando se dé uno de estos casos y haya hospitalización, estos trabajadores cobrarán el 100% del salario base convenio más antigüedad, en su caso, desde el primer día.

Del día 4 al día 15, en casos de baja por enfermedad y accidente no laboral, se percibirá el 60% de la base reguladora.

Artículo 7. Categorías profesionales y funciones específicas.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo podrá realizar otras funciones distintas a su categoría para lo cual fue contratado.

Dicha movilidad funcional tendrá los límites legalmente establecidos. En caso de realización de funciones de categoría superior se le abonará circunstancialmente, mientras dure la realización de este cometido, los honorarios que se tenga establecido para dicha categoría superior. Para la realización de estas funciones será acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Funciones:

- Coordinador/a de Escuela: En las campañas o programas que sea necesario su intervención, dirigirán y planificarán las actividades que se le encomienden. Serán los coordinadores de las distintas actividades, dirigirán, supervisarán y ejecutarán tanto los trabajos de mantenimiento en general así como de las actividades de enseñanza de la vela, competición, formación de técnicos y todas aquellas desarrolladas en el Centro.
- Administrativos/a: Labores propias de su trabajo de administración.
- Profesores/a: Labores propias de su trabajo como Profesor en los cursos de Técnicos y programas de Tecnificación.
- Monitor/a de iniciación: Impartirá cursos teóricos y prácticos de iniciación a la vela, labores de enseñanza, revisión del estado de embarcaciones y material necesario para el desarrollo de las actividades. En los tiempos en los que no exista actividad de enseñanza realizarán labores de reparación y mantenimiento de embarcaciones, estiba

de los paños de material, limpieza y acondicionamiento de los mismos.

- Marinero/a: Ayuda a usuarios en el atraque y desatraque de embarcaciones. Control de las salidas y llegadas de embarcaciones de usuarios del puerto. Control de las embarcaciones que se pueden reparar (partes de reparación). Control de las embarcaciones atracadas en los pantalanes. Achique de las embarcaciones de la Escuela (Raqueros y neumáticas). Dar novedad por escrito de las deficiencias de cada pantalán. Limpieza de papeleras del Centro. Limpieza de patio y escalera. Limpieza de los pantalanes y cartel de entrada. Limpieza de la zona de varada. Mantener la lámina de agua dentro de la dársena deportiva libre de maderas, plásticos y otros residuos que puedan dañar a embarcaciones. Limpieza de la rampa o colaboración en esta tarea. En caso de actividad de competición en el centro colaborará con en la infraestructura del patio de maniobra, estiba de remolques, etc. Mantenimiento integral y preventivo de electricidad, albañilería, fontanería, carpintería, pintura, etc. de las instalaciones del complejo que no requiera una calificación técnica precisa para el desempeño de las mismas. Limpieza de embarcaciones de usuarios de la instalación, maniobra de grúa en las botaduras y varada de las embarcaciones. Así como cuantas acciones sean necesarias que tenga como objetivo el mantenimiento y perfecto uso de las instalaciones, así como las reparaciones necesarias para lo que los elementos continúen cumpliendo el cometido para el cual está destinado o fue creado y las rutinas recurrentes y necesarias para mantener el buen estado y funcionamiento de las instalaciones.
- Entrenador/a: labores propias de su trabajo como técnico de competición, en Tecnificación y formación.

Asimismo de acuerdo con el artículo 5 de los Estatutos de los Trabajadores, este personal tiene como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 8. Categorías.

En cuadro anexo se indica las categorías de los trabajadores/a de la empresa, con la cantidad del salario base mensual que le corresponde, actualizado para el año 2023.

Artículo 9. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará los uniformes o trajes y zapatos que en cada momento necesiten los productores para el ejercicio de sus funciones, para su uso exclusivamente en el Centro de trabajo, de acuerdo con las estaciones del año. La ropa de trabajo se entregará, con flexibilidad en los meses de marzo y octubre. Y se distribuirán de la siguiente manera:

- Ropa de verano: polo y pantalón corto.
- Ropa de invierno: sudadera y pantalón largo.

Artículo 10. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo 2013-2014, quedó congelado el complemento de antigüedad. Así todos los trabajadores afectados por el Convenio colectivo tienen derecho a percibir la cantidad que tuvieron consolidada por antigüedad, en el año 2013.

Artículo 11. Plus de transporte.

El personal recibirá un complemento de transporte, que no se devengará ni en las pagas extras ni en el mes de vacaciones, que será de 50 € para los de jornada partida, y 30 € para los de jornada continuada.

El personal que tenga contrato temporal de fines de semana percibirá ese plus en función de la jornada semanal trabajada prorrateada las cantidades.

Artículo 12.- Quebranto de moneda.

El personal que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la actividad propia de la Empresa recibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual de 50 euros como complemento por su jornada de trabajo, independientemente de la misma y solo cuando se desarrolle su jornada.

Artículo 13.- Periodo de pruebas

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados, (Grupo 1 y 2), y de dos meses para el resto de los trabajadores, (Grupo 3), durante el cual se podrá rescindir la relación laboral a instancia de cualquiera de las dos partes, sin preaviso y si alegar causa alguna.

Artículo 14. Grupos profesionales

- Grupo 1 Titulados/a Superiores.
- Grupo 2 Titulados/a Grado Medio.
- Grupo 3 Resto de trabajadores.

Artículo 15. Excedencia especial por cuidado de hijos y por cuidado de familiares.

1.- Excedencia por cuidado de hijos

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

2.- Excedencia por cuidado familiar:

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de

excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

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

Artículo 16. Excedencia forzosa.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en materia de suspensión de contrato de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a la suspensión temporal de su contrato de trabajo, en los siguientes casos:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por cuidado de familiares.
- Por asistencia a programas de preparación para deportistas de élite o alto nivel con vistas a campeonatos del mundo u olimpiadas, dentro de las respectivas selecciones nacionales.
- Por ejercicio de cargo público representativo o cargo sindical, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, en el ámbito federal profesional de sección sindical sectorial, provincial-autonómico o superior.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas, tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Esta situación se considerará como excedencia forzosa, por lo que el trabajador deberá incorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días, a partir de la cesación en el cargo o causa que justificó la excedencia, debiendo solicitar el reingreso en su puesto de trabajo por escrito.

Si el trabajador no solicitase el reingreso en dicho plazo se considera extinguido su contrato de trabajo por dimisión.

En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 17. Excedencia especial por cuidado de hijos y por cuidado de familiares.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2.- En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

3.- Excedencia por cuidado familiar:

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

En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 18. Excedencia voluntaria.

1.- El personal que haya cumplido 24 meses efectivos de trabajo en la empresa, y que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior, tendrá derecho a excedencia voluntaria, por una duración no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años.

2.- La excedencia podrá ser utilizada por el trabajador para cuestiones familiares, particulares y laborales, siempre que esta última, no sea de competencia o la actividad concesionaria de la excedencia.

3.- La excedencia deberá ser concedida como muy tarde, por la dirección de la empresa, dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud por parte del trabajador.

4.- En el plazo de 30 días, anteriores a la finalización de la excedencia, el trabajador notificará por escrito, a la dirección de la empresa, su intención de incorporarse a su puesto de trabajo.

5.- A todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 19. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y legislaciones posteriores.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 días naturales, durante los cuales percibirán el salario correspondiente. La dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores establecerá un calendario de vacaciones anual. El periodo vacacional no podrá afectar al funcionamiento normal de la instalación.

La Federación excluirá como periodo vacacional anual aquel que coincida con la mayor productividad estacional y los meses de Julio y Agosto.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas en periodos mínimos de quince

días bajo petición del trabajador.

Artículo 21. Jubilación.

El cese ordinario en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador lo que esté establecido según la normativa vigente en el momento del hecho causante.

Artículo 22. Comisión de Seguimiento e Interpretación.

La Comisión de Seguimiento está compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa con voz y voto. A ella también podrán asistir representantes de los sindicatos firmantes del convenio con voz y sin voto. Esta Comisión vigilará cuantas cuestiones se deriven de interpretación o cumplimiento de los artículos aprobados en el Presente Convenio.

Esta comisión se reunirá al menos una vez cada seis meses, siendo convocada de manera extraordinaria por cualquiera de las dos partes firmantes con tres días de antelación, y las ordinarias con quince días de antelación, comunicándose a la vez el orden del día de los temas a tratar.

Artículo 23. Régimen disciplinario.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en la legalidad vigente.

Artículo 24. Salud laboral.

Todos los trabajadores afectados por el Presente Convenio tendrán derecho a la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

La empresa vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene al personal afectado por el convenio, con especial referencia al personal de nuevo ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidente o para la salud ya sea para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

La empresa, previo informe de la comisión paritaria, desarrollará las previsiones del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la adecuada implantación del servicio de prevención de Riesgos.

Se creará una Comisión de Salud Laboral compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, que cuidaran del cumplimiento de la normativa sectorial vigente en la empresa.

Dicha comisión conforme a la legislación vigente realizara el estudio de las medidas preventivas en materia de salud laboral, creando las condiciones para el cumplimiento exhaustivo previsto en la Evaluación de Riesgos previamente realizada, entrega de EPIS, organización de campañas de información hacia los trabajadores, investigación de accidentes y enfermedades para adoptar las medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores están expuestos a un mayor grado de contaminación y otras circunstancias originarias de los riesgos y todas aquellas atribuidas por la legislación vigente.

Artículo 25.- Declaración en materia de igualdad

No puede producirse discriminación alguna, por razón de sexo en las retribuciones que perciban las personas trabajadoras por la prestación de un trabajo de igual valor.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Artículo 26.- Prevención de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

A fin de evitar la comisión de delitos así como otras conductas contra la libertad sexual y la integración moral en el trabajo, especialmente en el acoso por razón de sexo, se elaborará y difundirá, a través de una comisión entre representantes de la empresa y de los trabajadores, un código de buenas prácticas así como la realización de campañas informativas.

Artículo 27 .- Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias en la aplicación del convenio colectivo.

En los conflictos colectivos en el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión de Seguimiento del convenio , regulada en el art. 22 , tendrá carácter preferente, constituyéndose trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía de la conciliación y/o arbitrajes establecidos en el SERCLA.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a las partes interesadas los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

Cuando no se llegue a acuerdo entre las partes de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a las partes interesadas, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de esta.

ANEXO I TABLA DE SALARIOS ACTUALIZADA PARA EL AÑO 2023

Categorías	Salario
Coordinador/a de Escuela de Vela	1.928,73€
Jefe/a de Equipo	1.658,11 €
Entrenador/a – T.D. 2	1.458,11 €
Monitor/a de iniciación – T.D. 1	1.172,00 €
Profesor/a	1.348,00 €
Oficial/a de 1º Administrativo	1.155,00 €

Categorías	Salario
Oficial/a 2º Administrativo	1.085,00 €
Auxiliar/a administrativo	1.080,00 €
Marinero/a	1.122,00 €
Peón/a	1.080,00 €

El Puerto de Santa María, a 1 de enero de 2023. El Presidente de la FAV. Fdo.: Francisco Coro Izquierdo. El Representante de los Trabajadores. Fdo.: Juan Manuel Bolaño Domínguez. **Nº 93.752**

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

EDICTO
IAE-11018-L-10-2023
GASTOR (EL)

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2023 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veinte de noviembre de dos mil catorce, y entrada en vigor para este tributo con fecha veinte de diciembre de dos mil catorce, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de GASTOR (EL) y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de GASTOR (EL) y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

03/07/2023. El Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación en funciones. Fdo.: Víctor Mora Escobar **Nº 93.764**

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

EDICTO
IAE-11013-L-8-2023
CASTELLAR DE LA FRONTERA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2023 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veintiseis de noviembre de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha doce de enero de dos mil diez, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de CASTELLAR DE LA FRONTERA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de CASTELLAR DE LA FRONTERA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

03/07/2023. El Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos,

Hacienda y Recaudación en funciones. Fdo.: Víctor Mora Escobar

Nº 93.806

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

EDICTO
IAE-11024-L-14-2023
OLVERA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2023 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha doce de marzo de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha tres de junio de dos mil nueve, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de OLVERA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de OLVERA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

3/7/23. Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación en funciones. Fdo.: Víctor Mora Escobar **Nº 94.173**

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

EDICTO
IAE-11025-L-15-2023
PATERNA DE RIVERA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2023 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veinte de noviembre de dos mil ocho, y entrada en vigor para este tributo con fecha veinticinco de febrero de dos mil nueve, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de PATERNA DE RIVERA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de PATERNA DE RIVERA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

3/7/23. Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación en funciones. Fdo.: Víctor Mora Escobar **Nº 94.225**

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

EDICTO
IAE-11026-L-16-2023
PRADO DEL REY

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2023 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada

por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha uno de enero de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha cuatro de marzo de dos mil nueve, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de PRADO DEL REY y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de PRADO DEL REY y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.
3/7/23. Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación en funciones. Fdo.: Víctor Mora Escobar **Nº 94.251**

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
EDICTO**

IAE-11028-L-17-2023
PUERTO REAL

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2023 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha uno de julio de dos mil siete, y entrada en vigor para este tributo con fecha uno de enero de dos mil ocho, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de PUERTO REAL y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de PUERTO REAL y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.
3/7/23. Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación en funciones. Fdo.: Víctor Mora Escobar **Nº 94.310**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

DECRETO DE ALCALDÍA.- En la ciudad de Algeciras, a la fecha indicada en la firma digital.

De conformidad con las atribuciones que me confiere el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Comprobada la necesidad de adoptar cuantas medidas de carácter administrativo agilicen la tramitación de los expedientes relacionados con la disciplina urbanística, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 195.1a) de la Ley 7/2002, de Ordenación Urbanística de Andalucía (en cuya virtud la competencia para iniciar y resolver los Procedimientos Sancionadores en dicha materia corresponde al Alcalde o Concejal en quien delegue) y en virtud de lo dispuesto en los artículos 9 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público y 43 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como lo dispuesto en el punto segundo apartado 7 del acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno de fecha 2 de Junio de 2017, de delegación de competencias en el concejal de Urbanismo.

ACUERDO

PRIMERO.- Delegar en Dña. Yessica Rodríguez Espinosa, Teniente de Alcalde Delegada de Urbanismo, la competencia para iniciar y resolver cuantos expedientes sancionadores en materia urbanística corresponda tramitar al Ayuntamiento

de Algeciras.

SEGUNDO.- La Teniente de Alcalde deberá hacer constar expresamente en cuantas resoluciones y acuerdos dicte en virtud de este Decreto que ejerce competencias por delegación.

TERCERO.- La presente delegación de competencias entrará en vigor el día de la fecha de este decreto, no obstante de la preceptiva publicación de este Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el tablón de edictos de este Ayuntamiento.

Así lo dijo, manda y firma el Ilmo. Sr. Alcalde D. José Ignacio Landaluze Calleja, ante mí, el Secretario General, D. José Luis López Guio, certifica
EL ALCALDE. EL SECRETARIO GENERAL. **Nº 93.763**

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

Miguel Fermín Alconchel Jiménez Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios (Cádiz), en virtud de las competencias que me confiere el ordenamiento jurídico, vengo en dictar el siguiente,

DECRETO

Departamento: ALCALDIA-PRESIDENCIA

Expte./Ref: 2023/DYN_01/001360

Asunto: NOMBRAMIENTO PERSONAL EVENTUAL

Interesado: María de Los Ángeles García Astorga

Visto acuerdo Plenario, punto 9º del Orden del Día, adoptado con fecha 29 de Junio de 2023, sobre aprobación de la propuesta de Alcaldía-Presidentencia relativa al personal del Ayuntamiento que determina el número, características, y retribuciones del personal eventual.

Visto el Artículo 104 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local que determina que el número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato u que el nombramiento y cese de estos funcionarios de empleo es libre y corresponde al Alcalde-Presidente de la Entidad Local correspondiente. Cesarán, en todo caso, cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento especial.

El art. 12 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 prevé la existencia de personal eventual, disponiendo que el nombramiento y cese serán libres, aplicándose el régimen general de los funcionarios de carrera en lo que sea adecuado a la naturaleza de dicho personal.

Considerando las necesidades de personal eventual de esta Alcaldía para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Asesora en Comunicación Política.

Visto el informe emitido por la Intervención Municipal en fecha 26 de junio de 2023 respecto de la existencia de consignación presupuestaria suficiente para hacer frente a la asignación que comporta este nombramiento.

A la vista de lo que antecede y de conformidad con lo establecido en los artículos 12 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; 104 y 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 176 del Real Decreto-Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por la cual se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, VENGO EN RESOLVER:

Primero.- Nombrar a Dª. María de Los Ángeles García Astorga, con DNI: 44.065.227 X, como personal eventual, para el desempeño de las funciones propias de Asesora en Comunicación Política.

La retribución bruta será de 28.000,00 euros anuales. Con horario de trabajo que vendrá determinado por las necesidades de Alcaldía.

Dicha será actualizada conforme al régimen del resto de empleados públicos según leyes de Presupuestos Generales del Estado. Así mismo, en cuanto a la percepción de indemnizaciones por los gastos efectivos ocasionados en el ejercicio de su cargo les será de aplicación lo dispuesto normativamente para el personal funcionario de carrera. Dicho nombramiento surtirá efectos desde la firma del presente decreto hasta que, en su caso, se proceda a acordar su cese, o éste tenga lugar por ministerio de la ley.

Segundo.- Comunicar este acuerdo al interesado, al departamento de Personal y a la Intervención General del Ayuntamiento.

Tercero.- Publicar este nombramiento en el B.O.P. de la provincia, a los efectos oportunos, en el tablón electrónico de anuncios y en el Portal de Transparencia
cuarto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Así lo dijo, manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios en la fecha de la firma electrónica que figura en el presente Documento. De lo que como Secretario doy fe y se procede a su transcripción al Libro de Resoluciones.

30/06/2023. EL ALCALDE. Fdo. Miguel Fermín Alconchel Jiménez. EL SECRETARIO GENERAL. Fdo. Jorge Jiménez Oliva. **Nº 93.803**

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

Miguel Fermín Alconchel Jiménez Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios (Cádiz), en virtud de las competencias que me confiere el ordenamiento jurídico, vengo en dictar el siguiente,

DECRETO

Departamento: ALCALDIA-PRESIDENCIA

Expte./Ref: 2023/DYN_01/001359

Asunto: NOMBRAMIENTO PERSONAL EVENTUAL

Interesado: Luis Serrano Perea

Visto acuerdo Plenario, punto 9º del Orden del Día, adoptado con fecha 29

de Junio de 2023, sobre aprobación de la propuesta de Alcaldía-Presidencia relativa al personal del Ayuntamiento que determina el número, características, y retribuciones del personal eventual.

Visto el Artículo 104 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local que determina que el número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato u que el nombramiento y cese de estos funcionarios de empleo es libre y corresponde al Alcalde-Presidente de la Entidad Local correspondiente. Cesarán, en todo caso, cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento especial.

El art. 12 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 prevé la existencia de personal eventual, disponiendo que el nombramiento y cese serán libres, aplicándose el régimen general de los funcionarios de carrera en lo que sea adecuado a la naturaleza de dicho personal.

Considerando las necesidades de personal eventual de esta Alcaldía para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Jefe Gabinete Alcaldía- Presidencia.

Visto el informe emitido por la Intervención Municipal en fecha 26 de junio de 2023 respecto de la existencia de consignación presupuestaria suficiente para hacer frente a la asignación que comporta este nombramiento.

A la vista de lo que antecede y de conformidad con lo establecido en los artículos 12 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; 104 y 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 176 del Real Decreto-Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por la cual se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, VENGO EN RESOLVER:

Primero.- Nombrar a D. Luis Serrano Perea, con DNI: 75.883.865 B, como personal eventual, para el desempeño de las funciones propias de Jefe Gabinete Alcaldía- Presidencia.

La retribución bruta será de 42.000,00 euros anuales. Con horario de trabajo que vendrá determinado por las necesidades de Alcaldía.

Dicha será actualizada conforme al régimen del resto de empleados públicos según leyes de Presupuestos Generales del Estado. Así mismo, en cuanto a la percepción de indemnizaciones por los gastos efectivos ocasionados en el ejercicio de su cargo les será de aplicación lo dispuesto normativamente para el personal funcionario de carrera.

Dicho nombramiento surtirá efectos desde la firma del presente decreto hasta que, en su caso, se proceda a acordar su cese, o éste tenga lugar por ministerio de la ley.

Segundo.- Comunicar este acuerdo al interesado, al departamento de Personal y a la Intervención General del Ayuntamiento.

Tercero.- Publicar este nombramiento en el B.O.P. de la provincia, a los efectos oportunos, en el tablón electrónico de anuncios y en el Portal de Transparencia

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Así lo dijo, manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios en la fecha de la firma electrónica que figura en el presente Documento. De lo que como Secretario doy fe y se procede a su transcripción al Libro de Resoluciones.

30/06/23. EL ALCALDE, Fdo. Miguel Fermín Alconchel Jiménez. EL SECRETARIO GENERAL, Fdo. Jorge Jiménez Oliva **Nº 93.811**

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

ANUNCIOS BASES CONVOCATORIA PLAZA TÉCNICO INFORMÁTICO (C1) Y PLAZA T.A.E. INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO (A2)

Con fecha 28 de junio de 2023 el Sr. Alcalde-Presidente ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 02462/2023, por el que se aprueban las siguientes Bases y sus Anexos que han de regir la convocatoria para la provisión de varias plazas de funcionario de carrera, por el sistema de concurso-oposición, pertenecientes a la Oferta de Empleo Público 2022, convocando las correspondientes pruebas selectivas:

BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD. DOS PLAZAS VACANTES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN, DE ACUERDO CON LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022

Primera. Objeto de la convocatoria.

1. El objeto de esta convocatoria es la provisión mediante nombramiento como funcionario de carrera de dos plazas de funcionario de carrera de este Ayuntamiento, por el procedimiento de selección de concurso-oposición, recogidas en el anexo.

2. Dichas plazas pertenecen a la Escala, Subescala y clase que se indica y se encuentran dotadas presupuestariamente.

3. No podrá aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.

4. Los aspirantes otorgarán su consentimiento expreso al tratamiento de los datos de carácter personal que sean necesarios para tomar parte en el presente proceso selectivo, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

Segunda. Requisitos de los aspirantes.

1. Para poder participar en las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española o la de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, de acuerdo con la legislación vigente, en especial, el art. 57 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico

del Empleado Público.

b) Tener cumplidos 16 años y no exceder de 65 años.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer las titulaciones especificadas en cada una de las plazas en los anexos.

2. Para poder ser admitidos al proceso selectivo, será necesario que las personas aspirantes declaren en su instancia que reúnen los requisitos exigidos en el apartado anterior en la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes, sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera incurrir por inexactitudes o falsedades de la misma. Los requisitos, establecidos en la presente base, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante el procedimiento de selección hasta el momento del nombramiento. Los requisitos, establecidos en la presente base, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante el procedimiento de selección hasta el momento del nombramiento.

Tercera. Forma y plazo de presentación de instancias.

1. Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria se dirigirán, haciendo constar que se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en estas bases, al Ilmo. Sr. Alcalde, y se presentarán en la Sede Electrónica del Registro General del Ayuntamiento (<https://www.sedelectronica.lalinea.es>), o en el portal habilitado a tal efecto, <https://lalinea.convoca.online>, en el plazo de veinte días (20) naturales a partir del día siguiente a aquél en que aparezca extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

2. Las instancias también se podrán presentar en la forma que determina el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarta. Admisión de aspirantes.

1. Expirado el plazo de presentación de instancias, el Alcalde dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, el lugar y fecha de comienzo de las pruebas, así como la composición del Tribunal Calificador. En dicha resolución que se publicará en el tablón de anuncios de la web municipal (<https://www.sedelectronica.lalinea.es>), así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, se indicará el nombre, apellidos y DNI debidamente ofuscado, de los aspirantes admitidos y excluidos e indicando las causas de exclusión y concediendo un plazo de diez días hábiles para subsanación de defectos, en su caso, a tenor de lo establecido en el art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre.

2. Transcurrido el plazo señalado en el apartado primero, el Alcalde dictará resolución declarando aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos. Dicha resolución deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el tablón de anuncios electrónico de la Corporación.

3. La publicación de la resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz será determinante para el cómputo de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

4. Una vez comenzados los procesos selectivos no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las restantes pruebas en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, publicándose en el tablón de anuncios físico y en el electrónico de la Corporación.

5. El orden de actuación de las personas aspirantes en las pruebas selectivas y en las que se requiera una actuación individualizada, será por el orden alfabético a partir del aspirante cuyo primer apellido comience por la letra "N", en el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por dicha letra, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "Ñ" y así, sucesivamente, de conformidad con la Resolución de 25/01/2023, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior (BOJA 30/01/2023).

Quinta. Los Tribunales.

1. Los Tribunales Calificadores para la selección del personal funcionario, cuya composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad y tenderán a la paridad entre mujer y hombre, estarán integrado por los siguientes miembros:

Presidente: Funcionario de carrera o funcionario en quien delegue, designados directamente por el Alcalde-Presidente de la Corporación.

Secretario: La Secretaria General de la Corporación u otro funcionario de titulación superior en quien delegue.

Vocales: En número de cuatro vocales y suplentes, funcionarios de carrera designados directamente por el Alcalde-Presidente de la Corporación.

2. Los miembros del Tribunal, que deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas, contarán con voz y voto, excepto el Secretario que únicamente tendrá voz.

3. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo y de intervenir cuando concurren las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, o si se hubieren realizados tareas de preparación a los interesados, comunicándolo a la autoridad convocante. Asimismo, los aspirantes podrán recusarlos. Para la válida constitución del órgano para celebrar sesiones, deberán estar presentes Presidente, Secretario o, en su caso quienes les sustituyan, y dos Vocales, o quienes les sustituyan.

4. Las decisiones se adoptarán por mayoría votos de sus miembros presentes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad de su Presidente.

5. La actuación del Tribunal se ajustará estrictamente a las bases de la convocatoria. No obstante, el Tribunal resolverá las dudas que surjan de su aplicación y podrá tomar los acuerdos que correspondan en interpretación de las Bases.

6. El Tribunal podrá acordar la incorporación de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas. Estos asesores se limitarán a valorar los ejercicios correspondientes a su especialidad técnica y colaborarán con el Tribunal exclusivamente en base a dicha especialidad.

Sexta. Sistemas de selección.

1. El sistema de selección para la plaza convocada, será el de concurso-oposición: Puntuación máxima 16 puntos

Primera fase: Concurso – Puntuación máxima: 6 puntos

No tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, consistirá en la valoración, conforme al baremo que se indica a continuación, de los méritos alegados relacionados en el impreso de autobaremiación. Computándose únicamente los méritos obtenidos hasta la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias. – Puntuación max. 6 puntos

A) Experiencia o antigüedad (puntuación máxima 3 puntos):

- Por cada año de servicio, o fracción superior a seis meses, en la Administración Pública, en puesto o plaza igual a la que se opta: 0,75 puntos.

- Por cada año de servicio, o fracción superior a seis meses, como autónomo o en la empresa privada, en puesto o plaza igual a la que se opta o en el ejercicio de su profesión: 0,5 puntos.

La puntuación máxima por este apartado será de 4 puntos, siempre que exista y haya existido relación funcional o contractual laboral. A estos efectos no se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente a otros alegados y valorados. La experiencia profesional será acreditada mediante certificado de servicios prestados en caso de tratarse de Administraciones Públicas, y de contrato de trabajo acompañado de Informe de Vida Laboral emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y declaración censal en la AEAT si se trata de trabajos por cuenta ajena o régimen especial de trabajadores autónomos, serán reconocidas como experiencia en puesto, actividades relacionadas con la informática (hardware y software), telecomunicaciones y electrónica, no teniéndose en consideración otro tipo de actividades.

B) Formación (puntuación máxima 2 puntos)

B.1. Titulaciones adicionales a la requerida, relacionadas con la especialidad de la plaza.

• Grado, Licenciado, etc.: 0,80 puntos.

• Ciclo Formativo de Grado Superior: 0,60 puntos.

No se valorará en ningún caso la titulación requerida para poder acceder a la plaza a que se opta, o a la que se hubiere empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada. A efectos de equivalencia de titulación solo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en materia de títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiéndose aportar la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se reconozca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se reconozca. Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

B.2. Cursos de formación

La asistencia y superación de cursos de formación y perfeccionamiento, seminarios, congresos y jornadas, siempre que se encuentren relacionados con la plaza a la que se opta y estén impartidos y reconocidos u homologados por Universidades, Administraciones Públicas o a través de los Planes de Formación Continua, siempre que acrediten los contenidos y sean relacionados con el objeto de la convocatoria:

- De 100 horas lectivas en adelante: 0,40 puntos, por cada uno.

- De 50 a 99 horas lectivas: 0,30 puntos, por cada uno.

- De 20 a 49 horas lectivas: 0,20 puntos, por cada uno.

Sólo se valorarán los cursos, etc. en los que se acredite su asistencia y superación y conste de forma expresa sus horas lectivas de duración. Los documentos a presentar serán títulos o diplomas debidamente autenticados, donde se expresen claramente los datos para su valoración.

B.3. Pruebas de acceso a la función pública

Por la superación de prueba selectiva para plaza o puesto igual o superior al que se opta: 1 punto. Ha de entenderse por superación de prueba selectiva, la superación de todo el proceso selectivo.

B.4. Otros méritos (1 Punto)

Por ejercer como ponente en cursos, jornadas o seminarios relacionados con el puesto o plaza a la que se opta, o el temario, organizados por Universidades, Administraciones Públicas o a través de los Planes de Formación Continua de, al menos 20 horas lectivas: 0,20 puntos, por cada uno.

1.3. Únicamente se valorarán los méritos que estén debidamente acreditados, bien por el original del documento o copia compulsada.

La puntuación máxima que podrá obtenerse en la fase de concurso será de 6 puntos. Los Tribunales calificadoros tendrán la facultad de resolver cualquier duda que pueda surgir acerca de los cursos, títulos y demás aspectos del concurso.

Segunda Fase: Oposición – Puntuación máxima: 10 puntos

Primera prueba: De carácter eliminatorio y obligatoria para todos los aspirantes. Consistirá en contestar por escrito un cuestionario tipo test, cuyo número de preguntas figura en cada anexo, confeccionadas por los miembros del Tribunal, con 4 respuestas alternativas siendo sólo una de ellas la correcta, basadas en el temario contenido en el anexo. El tiempo concedido para la realización del ejercicio se indicará en el anexo. Será preciso contestar acertadamente el 50% para superar dicho ejercicio. Cada pregunta fallada restará 0,125 puntos, las preguntas dejadas en blanco no restan. La puntuación total del ejercicio, será de 10 puntos, valorándose de manera proporcional las preguntas totales acertadas.

Dicho ejercicio será corregido sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes, excluyéndose a aquellos/as candidatos/as en cuyo ejercicio figuren marcas o signos que permitan conocer la identidad de los/as mismos/as.

Tras la realización del ejercicio el Tribunal Calificador publicará en el tablón de anuncios electrónico la plantilla de respuestas correctas que servirá para su corrección. Dicha plantilla tendrá carácter provisional, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de la plantilla provisional en el tablón de anuncios electrónico para formular alegaciones a la misma, pudiéndose remitir al correo electrónico que se anunciará en el tablón de anuncios físico y en el electrónico con la antelación suficiente indicando las reglas que deben observarse y sin perjuicio de presentarse en el Registro General o en los lugares previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015. Resueltas en su caso las alegaciones presentadas, el Tribunal hará pública la plantilla definitiva que se empleará para la

corrección del ejercicio, considerándose desestimadas todas aquellas alegaciones que no se mencionen en la citada publicación. En el supuesto de que hubiere que anularse una o varias preguntas, en el acuerdo de publicación de la plantilla definitiva se establecerá la sustitución, a efectos de su evaluación, de las anuladas por otras tantas de reserva, por el orden en que se contienen en el ejercicio. Después de publicada la plantilla definitiva y corregido el ejercicio, el Tribunal hará pública en el tablón de anuncios físico y en el electrónico la lista de personas aprobadas en el mismo. Ni la plantilla provisional ni la que resulte de la estimación de las alegaciones son recurribles de forma independiente a la publicación de la lista de las personas aprobadas.

Segunda prueba: Tendrá carácter eliminatorio y obligatoria y consistirá en la resolución de uno o varios ejercicios, que tendrán carácter eminentemente práctico, durante el plazo máximo establecido en el anexo, que proponga el Tribunal inmediatamente antes del comienzo del ejercicio, referido a tareas propias de las funciones asignadas a la plaza y al contenido del Temario incluido en el Anexo. En este ejercicio el Tribunal valorará, globalmente, los conocimientos generales y específicos contemplados en el temario y su aplicación, la organización del trabajo, la gestión del tiempo, la resolución de problemas, la iniciativa, y la disposición a la innovación.

Dicho ejercicio será corregido sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes, excluyéndose a aquellos/as candidatos/as en cuyo ejercicio figuren marcas o signos que permitan conocer la identidad de los/as mismos/as. Quedarán automáticamente anulados y sin efecto aquellos impresos de examen en los que consten signos o marcas de identificación.

La calificación de la prueba será como máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superarla.

Séptima. Calificación de las pruebas.

1. Las pruebas selectivas se calificarán de la siguiente forma: Las pruebas obligatorias, cualquiera que sea el número de los ejercicios de que consten, se calificarán en su totalidad. Cada ejercicio se puntuará de cero a diez puntos, siendo indispensable para pasar al siguiente obtener un mínimo de cinco puntos. Las calificaciones de cada prueba se obtendrán sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal, y dividiendo los totales por el número de aquellos, siendo el cociente el resultado definitivo, de modo que por cada prueba pueda obtenerse un máximo de diez puntos. Si una prueba consta de dos o más ejercicios, cada uno de ellos se puntuará de acuerdo con los criterios expuestos, sumando luego la puntuación de todos y dividiéndolo por el número de ejercicios, lo cual determinará la puntuación de la prueba que, como ha quedado expuesto, podrá alcanzar un máximo de diez puntos, requiriéndose un mínimo de cinco puntos para pasar a la siguiente.

2. La calificación final, vendrá dada por la suma de los puntos obtenidos en cada una de las pruebas celebradas y determinará el orden de calificación definitiva.

3. No se consideran aprobados a efectos de esta convocatoria, aquellos aspirantes que sumando las puntuaciones de las dos fases, no obtengan la plaza vacante ofertada.

Octava. Comienzo y desarrollo de las pruebas selectivas.

1. La fecha y lugar de celebración del primer ejercicio se publicará conforme a lo dispuesto en la Base cuarta. El llamamiento a los siguientes ejercicios se efectuará igualmente por el Tribunal mediante publicación en el tablón de anuncios electrónico, sin que entre la terminación de un ejercicio y el comienzo del siguiente exista un plazo inferior a cinco días hábiles y superior a cuarenta y cinco días hábiles.

2. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos de las pruebas selectivas aquellos aspirantes que no comparezcan, salvo casos debidamente justificados y discrecionalmente apreciados por el Tribunal, y en todo caso, la exclusión tendrá lugar cuando el ejercicio sea simultáneo e igual para todos los aspirantes.

3. Iniciadas las pruebas selectivas el Tribunal podrá requerir, en cualquier momento, a los aspirantes para que acrediten su identidad.

4. Si en el transcurso de las pruebas llegara a conocimiento del Tribunal que alguno de los aspirantes carece de los requisitos necesarios para participar en la convocatoria, lo comunicará a los órganos competentes de la inexactitud o falsedad en que hubiera podido incurrir el aspirante, a los efectos procedentes.

5. Queda prohibido el uso de aparatos o dispositivos electrónicos (móviles, relojes electrónicos, etc), su incumplimiento supondrá la exclusión automática del aspirante del proceso selectivo.

Novena. Relación de aprobados.

1. Al finalizar cada ejercicio, el Tribunal hará públicas, en el tablón de anuncios electrónico, la puntuación obtenida de mayor a menor. Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal publicará la relación de aprobados por orden de puntuaciones, no pudiendo rebasar éstos el número de plazas convocadas y elevará dicha relación al Alcalde Presidente de la Corporación para que formule el correspondiente nombramiento. Al mismo tiempo remitirá a dicha autoridad el Acta de la última sesión.

No obstante, con la finalidad de garantizar la cobertura de la plaza objeto de convocatoria, en el supuesto de que se produzcan renunciaciones, o cuando la persona seleccionada carezca de los requisitos previstos en las presentes Bases, se podrá requerir al Tribunal Calificador relación complementaria de las personas aspirantes que siguen en el orden decreciente para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera en la Escala, Subescala y Clase convocada, de conformidad con la previsión contenida en el art. 61.8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Décima. Presentación de documentos.

1. Los aspirantes propuestos aportarán ante el Ayuntamiento, Oficina de Personal, dentro del plazo de veinte días hábiles desde que se hagan pública las relaciones de aprobados, los documentos acreditativos de los requisitos y condiciones que para tomar parte en las pruebas selectivas se exigen en la base segunda, y que son los siguientes: - Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad. - Copia autenticada o fotocopia (que deberá presentar acompañada del original para su compulsación) del título exigido. - Certificado médico de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función a desempeñar. La Corporación se reserva el derecho de someter a reconocimiento facultativo al candidato, si observase omisiones, insuficiencias e inexactitudes en el documento expedido. - Declaración jurada o promesa de no haber

sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas y Declaración de que no se encuentra en situación de incompatibilidad para el ejercicio de la actividad pública de conformidad con la Ley 54/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Quienes tuvieren la condición de funcionario público, estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya demostrados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación de la Administración de que dependan, acreditando su condición y cuantas circunstancias consten en su expediente personal.

3. Quienes dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carecen del alguno de los requisitos señalados en la base segunda, no podrán ser nombrados funcionarios de carrera y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieren podido incurrir. En este caso, será propuesto en su lugar el siguiente en orden de puntuación que, habiendo superado las pruebas, no hubiese sido propuesto.

Undécima. Nombramiento y toma de posesión.

1. Concluido el proceso selectivo y aportados los documentos a que se refiere la base anterior, el Alcalde de acuerdo con la propuesta del Tribunal calificador procederá a nombrar funcionarios de carrera, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del día siguiente de la publicación del nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

2. Quienes sin causa justificada no tomen posesión en el plazo señalado, se entenderá que renuncian a las plazas, con pérdida de todos los derechos derivados de la convocatoria y del nombramiento conferido.

Duodécima. Bolsa de trabajo

Del resultado del proceso selectivo se confeccionará una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que hubieran superado todas o algunas de las pruebas selectivas de la oposición, y no hubieran obtenido plaza, según el orden de prioridad que se obtenga por la puntuación alcanzada y ordenada de mayor a menor y en caso de empate, por el orden de prelación establecido en el artículo 5 de Reglamento de creación y funcionamiento de la Bolsa de Trabajo de Funcionarios Interinos del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, publicado en el BOP de Cádiz n.º 32 de 18 de febrero de 2021.

Normas de aplicación.

La convocatoria se registrará por lo previsto en las presentes Bases y Anexo, y en su defecto se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases reguladora del Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de Reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; 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; Decreto 2/2002, de 9 de enero, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía; y demás disposiciones aplicables en esta materia.

ANEXO I

PLAZA : TÉCNICO INFORMÁTICO

NUMERO DE PLAZAS: 1

COD. PLANTILLA 121-096

ESCALA: Ad. Especial

SUBESCALA: Técnica

GRUPO: C1

TITULACIÓN: FP II o GRADO MEDIO EN INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

SISTEMA DE SELECCIÓN: OPOSICIÓN. (46 temas)

Preguntas tipo test: 60 ordinarias, 5 de reservas. Tiempo 50 minutos

Segundo ejercicio 60 minutos

PROGRAMA

PARTE GENERAL

1. La Constitución Española de 1978. Estructura. Derechos y deberes fundamentales. La reforma de la Constitución.

2. Las Cortes Generales. Composición y funciones. Órganos de control dependientes de las Cortes Generales: el Defensor del Pueblo y el Tribunal de Cuentas.

3. El Gobierno en el sistema constitucional español. El Presidente del Gobierno. El control parlamentario del Gobierno. El Gobierno: composición, organización y funciones. Relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales.

4. Régimen local español. Concepto de Administración Local. Principios constitucionales y regulación jurídica.

5. Las competencias municipales: sistema de determinación. Competencias propias, compartidas y delegadas.

6. La organización municipal: órganos necesarios y órganos complementarios.

7. Los contratos de la Administración: objeto y finalidad. Ámbito subjetivo de aplicación. Calificación de los contratos. El órgano de contratación.

8. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Disposiciones generales. Los interesados en el procedimiento. La actividad de las Administraciones Públicas: normas generales de actuación, términos y plazos.

9. Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

10. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

11. El Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción. El Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

PARTE ESPECÍFICA

1. La Administración electrónica. Obligaciones digitales de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. Acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y normativa de desarrollo. Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

3. La protección de datos personales. Régimen jurídico. Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales. Principios y derechos. Obligaciones. Registro de Actividades de Tratamiento.

4. Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica. Principios básicos. Objetivos. Certificaciones ENS. Política de seguridad del Ayuntamiento de La Línea.

5. Centro Criptológico Nacional. CCN-CERT. Servicios. Soluciones de ciberseguridad. Guías CCN-STIC. Informe del Estado de Seguridad (INES).

6. ENI. Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica. Principios básicos. Objetivos. NTI. Normas Técnicas de Interoperabilidad.

7. El funcionamiento electrónico del sector público. Tramitación electrónica de expedientes administrativos. Sistema de Información Administrativa SIA. DIR3.

8. Plataforma de tramitación MOAD-H. Punto único de administración PUA. Escritorio de tramitación. Catálogo de procedimientos. Cuadro de mandos. Gestión de decretos. CEP@AL.

9. Sede electrónica y carpeta ciudadana del Ayuntamiento de La Línea. Catálogo de trámites. Representación. Tablón de edictos.

10. Firma electrónica. DNIe y certificados FNMT. Validación de firmas. VALIDE. La firma electrónica para los empleados públicos. Tipos de certificados. Principales autoridades de certificación (AC). Herramienta PORT@FIRMAS.

11. Registro electrónico. SIR. Digitalización y copias auténticas. Justificantes de presentación. Registro electrónico común del Estado. Registro de funcionarios habilitados. Registro electrónico de apoderamientos. Herramienta GEISER. Sistema ORVE. Herramienta GREGISTRO.

12. Notificación electrónica. La opción electrónica. Práctica de las notificaciones por medios electrónicos. NOTIFIC@. Dirección Electrónica Habilitada Única (DEHÚ).

13. Documentos y archivos electrónicos. Expediente electrónico. Metadatos. Archivo electrónico único. Herramienta GEDE. Herramienta INSIDE. Sistema ARCHIVE.

14. El Gobierno abierto, la transparencia, el acceso a la información pública, la participación en la rendición de cuentas y el buen gobierno. Portal de transparencia.

15. Plataforma de contratación del sector público. Servicios. Licitación electrónica. Perfil del contratante. Órganos de contratación. Órganos de asistencia. Gestión de sesiones.

16. E-learning: conceptos, herramientas, sistemas de implantación y normalización. Moodle.

17. Bases conceptuales de ITIL (IT Infrastructure Library). Gestión de Servicios TI. Estrategia del servicio. Diseño del servicio. Transición del servicio. Operación del servicio. Mejora continua del servicio.

18. Redes de comunicaciones de las Administraciones Públicas. Red NEREA (La Red Interadministrativa de Andalucía). Red SARA. (Sistema de Aplicaciones y Redes para las Administraciones). Red sTESTA (Servicios Telemáticos Trans-Europeos para las Administraciones).

19. Sistemas operativos UNIX-LINUX Y Microsoft. Fundamentos, administración, instalación, gestión. Conceptos básicos de otros sistemas operativos: OS X, iOS, Android, z/OS. Sistemas operativos para dispositivos móviles.

20. Lenguajes y herramientas para la utilización de redes globales. HTML, CSS y XML. Navegadores web y compatibilidad con estándares. Servidores web IIS y Apache.

21. El modelo relacional. El lenguaje SQL. Normas y estándares para la interoperabilidad entre gestores de bases de datos relacionales. Servidores de bases de datos: Oracle, SQL server y MySQL/MARIADB. BIG DATA.

22. El correo electrónico. Servicios de mensajería. Servicios de directorio. Clientes de correo electrónico (Outlook y Thunderbird).

23. Redes de área local. Arquitectura. Tipología. Medios de transmisión. Métodos de acceso. Dispositivos de interconexión. Gestión de dispositivos. Administración de redes LAN. Gestión de usuarios en redes locales. Monitorización y control de tráfico. Gestión SNMP. Configuración y gestión de redes virtuales (VLAN). VPN IPsec.

24. Cortafuegos UTM. Enrutamiento, políticas y perfiles de seguridad. FortiOS versiones. PAN-OS versiones. PfSense.

25. Configuración, migración y administración de Active Directory con Windows 2016 Server. Servidores DNS con Windows 2016 server. Servidores de impresoras y archivos con Windows 2016 server.

26. Virtualización, hipervisores. VMware (versiones de 5 a 7). Vsphere. Características de las diferentes licencias. Instalación, configuración, administración. Vcenter, creación, configuración y administración. Host y clúster. Centros de datos. Almacenes de datos. Redes. Máquinas virtuales.

27. Infraestructura Hiperconvergente. Concepto. Soluciones HCI. Componentes. Las redes en HCI. Almacenamiento e Hiperconvergencia. Instalación, configuración y mantenimiento de un clúster HCI.

28. Copias de seguridad. Política de backups, restauración y verificación. Almacenamiento. Herramientas. Procedimientos. Pruebas.

29. Veeam backup & replication versiones 9 y 10. Características, instalación, configuración y administración. Agentes. Creación y programación de copias de seguridad y replicación de máquinas virtuales, S.O. Windows, Linux y bases de datos. Restauración de copias de seguridad de máquinas virtuales, S.O. Windows, Linux y bases de datos.

30. Sistemas de almacenamiento para sistemas grandes y departamentales. Sistemas de almacenamiento en red, NAS y SAN.

31. Sistemas de alimentación ininterrumpida. Componentes básicos. Tipos de SAI. Cargas eléctricas. Perturbaciones eléctricas.

32. GLPI. Configuración y administración. Funcionalidades de inventario. Gestión de expedición de tickets y solicitudes, funcionalidades de monitoreo. Gestión administrativa

y financiera.

33. Sistemas de videoconferencia. Herramientas de trabajo en grupo. Dimensionamiento y calidad de servicio en las comunicaciones y acondicionamiento de salas y equipos. Streaming de video.

34. Acceso remoto a sistemas corporativos: gestión de identidades.

35. Antivirus empresarial y sistemas EDR. Soluciones de ESET, PALO ALTO y FORTINET. Conceptos, instalación y administración.

ANEXO II

PLAZA: T.A.E. INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO

NUMERO DE PLAZAS: 1

COD. PLANTILLA: N1532-004

ESCALA: AD. ESPECIAL

SUBESCALA: Técnica Superior

GRUPO: A2

TITULACIÓN: GRADUADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA O EN ALGUNA DE LAS ESPECIALIDADES DE LA INGENIERÍA TÉCNICA INFORMÁTICA.

SISTEMA DE SELECCIÓN: CONCURSO-OPOSICIÓN. (65 temas)

Preguntas tipo test: 80 ordinarias, 5 de reservas. Tiempo 70 minutos

Segundo ejercicio 60 minutos

PROGRAMA

PARTE GENERAL

1. La Constitución Española de 1978. Estructura. Derechos y deberes fundamentales. La reforma de la Constitución.
2. Las Cortes Generales. Composición y funciones. Órganos de control dependientes de las Cortes Generales: el Defensor del Pueblo y el Tribunal de Cuentas.
3. El Gobierno en el sistema constitucional español. El presidente del Gobierno. El control parlamentario del Gobierno. El Gobierno: composición, organización y funciones. Relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales.
4. La organización territorial del Estado en la Constitución española. Las Comunidades Autónomas: Fundamento constitucional. Los Estatutos de Autonomía.
5. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura. Derechos sociales, Deberes y Políticas Públicas. Competencias de la Comunidad Autónoma. Organización Territorial.
6. Régimen local español. Concepto de Administración Local. Principios constitucionales y regulación jurídica.
7. El municipio. Su organización y competencias. El término municipal. La población. El empadronamiento.
8. El Presupuesto General de las Entidades Locales. Las Bases de Ejecución. Elaboración y aprobación. Prórroga. Estructura presupuestaria.
9. Régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas: Régimen estatutario y laboral. La normativa básica estatal: El Estatuto Básico del Empleado Público.
10. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Ámbito, objeto y principios generales. Los interesados en el procedimiento. Capacidad de obrar y el concepto de interesado. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.
11. Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas. Ámbito, objeto y principios generales. El funcionamiento electrónico del sector público.
12. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Objeto y ámbito de la ley. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Políticas públicas para la igualdad. El principio de igualdad en el empleo público.
13. Los contratos del sector público: Objeto y ámbito de la Ley de Contratos del Sector Público. Negocios y contratos excluidos. Tipos de contratos del Sector Público. Régimen Jurídico de los contratos administrativos y los contratos privados y jurisdicción competente.
14. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Transparencia de la actividad pública. Buen gobierno. Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
15. El Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción. El Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.
16. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: objeto y ámbito de aplicación. Derechos y obligaciones de los trabajadores contenidos en la ley. Servicios de Prevención y Comité de Seguridad y Salud en los centros de trabajo.

PARTE ESPECÍFICA

- 1.- La Administración electrónica. Obligaciones digitales de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- 2.- Acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y normativa de desarrollo. Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.
- 3.- La protección de datos personales. Régimen jurídico. Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales. Principios y derechos. Obligaciones.
- 4.- Registro de Actividades de Tratamiento del Ayuntamiento de La Línea.
- 5.- Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica. Principios básicos. Objetivos. Certificaciones ENS.
- 6.- Política de seguridad del Ayuntamiento de La Línea.
- 7.- Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica. Principios básicos. Objetivos.
- 8.- El funcionamiento electrónico del sector público. Tramitación electrónica de expedientes administrativos. Sistema de Información Administrativa SIA. DIR3.
- 9.- Plataforma de tramitación MOAD-H. Punto único de administración PUA. Escritorio de tramitación. Catálogo de procedimientos. Cuadro de mandos. Gestión de decretos. CEP@AL.Sede electrónica y carpeta ciudadana del Ayuntamiento de La Línea. Catálogo de trámites. Representación. Tablón de edictos.
- 10.- Firma electrónica. DNIe y certificados FNMT. Validación de firmas. VALID.E. La firma electrónica para los empleados públicos. Tipos de certificados. Principales autoridades de certificación (AC). Herramienta PORT@FIRMAS.

11.- Registro electrónico. SIR. Digitalización y copias auténticas. Justificantes de presentación. Registro electrónico común del Estado. Registro de funcionarios habilitados. Registro electrónico de apoderamientos. Herramienta GEISER. Sistema ORVE. Herramienta GREGISTRO.

12.- Notificación electrónica. La opción electrónica. Práctica de las notificaciones por medios electrónicos. NOTIFIC@. Dirección Electrónica Habilitada Única (DEHÚ).

13.- Documentos y archivos electrónicos. Expediente electrónico. Metadatos. Archivo electrónico único. Herramienta GEDE. Herramienta INSIDE. Sistema ARCHIVE.

14.- El Gobierno abierto, la transparencia, el acceso a la información pública, la participación en la rendición de cuentas y el buen gobierno. Portal de transparencia.

15.- Plataforma de contratación del sector público. Servicios. Licitación electrónica. Perfil del contratante. Órganos de contratación. Órganos de asistencia. Gestión de sesiones.

16.- El Plan de sistemas de información. Análisis de requisitos de los sistemas de información. Conceptos, participantes, métodos y técnicas. Seguimiento. Herramientas.

17.- Planificación e instalación de un centro de proceso de datos. Planificación y ejecución de tareas de producción y sistemas. Distribución de software.

18.- Organización y funcionamiento de un servicio de sistemas de información. Funciones de desarrollo, mantenimiento, sistemas, bases de datos, comunicaciones, seguridad, calidad, microinformática y centro de atención a usuarios.

19.- Dirección y gestión de proyectos de tecnologías de la información. Planificación estratégica, gestión de recursos, seguimiento de proyectos, toma de decisiones.

20.- Construcción de sistemas de información. Pruebas. Formación. Conceptos, participantes, métodos y técnicas. Reutilización de componentes software.

21.- Herramientas de diseño y desarrollo de sistemas de información. Funcionalidad y conceptos. Entornos integrados. Gestión de la configuración del software: identificación de la configuración. Control de versiones. Control de cambios.

22.- Mantenimiento de sistemas. Mantenimiento predictivo, adaptativo y correctivo. Planificación y gestión del mantenimiento.

23.- Auditoría informática. Concepto y funcionalidades básicas. Normas técnicas y estándares. Organización de la función auditora. Clases de auditoría informática. Aspectos específicos de la auditoría informática en la administración pública.

24.- Software libre y de código abierto. El concepto GNU. Filosofía y funcionamiento. Ventajas e inconvenientes. Proyectos locales, autonómicos, nacionales y europeos para la adopción de software libre y de código abierto en la Administración. Situación actual del mercado.

25.- Cloud Computing. IaaS, PaaS, SaaS. Nubes privadas, públicas e híbridas.

26.- Redes de comunicaciones de las Administraciones Públicas. Red NEREA (La Red Interadministrativa de Andalucía). Red SARA. (Sistema de Aplicaciones y Redes para las Administraciones). Red sTESTA (Servicios Telemáticos Transeuropeos para las Administraciones).

27.- Sistemas operativos UNIX-LINUX (Debian, Red Hat Enterprise, SeSe Enterprise) y Microsoft (Windows 10, 2016 Server, 2019 Server). Fundamentos, administración, instalación, gestión. Conceptos básicos de otros sistemas operativos: MacOS, iOS, Android.

28.- Lenguajes y herramientas para la utilización de redes globales. HTML, CSS y XML. Navegadores web y compatibilidad con estándares. Servidores web IIS y Apache.

29.- Aplicaciones móviles. Características, tecnologías, distribución y tendencias.

30.- Entorno de desarrollo JAVA.

31.- Entorno de desarrollo PHP.

32.- El modelo relacional. El lenguaje SQL. Normas y estándares para la interoperabilidad entre gestores de bases de datos relacionales. Servidores de bases de datos: Oracle, SQL server y MySQL/MARIADB.

33.- Inteligencia artificial: la orientación heurística, inteligencia artificial distribuida, agentes inteligentes.

34.- El correo electrónico. Servicios de mensajería. Servicios de directorio. Clientes de correo electrónico (Outlook y Thunderbird).

35.- Redes de área local. Arquitectura. Tipología. Medios de transmisión. Métodos de acceso. Dispositivos de interconexión. Gestión de dispositivos.

36.- Servicios de datos corporativos. Conceptos de intranets, extranets y redes privadas virtuales. Sistemas y mecanismos que permiten dar soporte a estas soluciones. Estrategias de implantación. Planificación y diseño de redes privadas virtuales. Aplicaciones y tendencias.

37.- Administración de redes LAN. Gestión de usuarios en redes locales. Monitorización y control de tráfico. Gestión SNMP. Configuración y gestión de redes virtuales (VLAN). VPN Isec.

38.- Redes de comunicaciones móviles. Radiotelefonía en grupo cerrado de usuarios. Sistemas Trunking, PMR, TETRA. Telefonía celular. GSM. Sistemas móviles de tercera y cuarta generación, evolución futura. Servicios de datos sobre tecnología móvil.

39.- Configuración, migración y administración de Active Directory con Windows 2016 Server.

40.- Servidores DNS, Servidores de impresoras y de archivos con Windows 2016 server.

41.- Virtualización, hipervisores. VMware (versiones de 5 a 7). Vsphere. Características de las diferentes licencias. Instalación, configuración, administración. Vcenter, creación, configuración y administración. Host y clúster. Centros de datos. Almacenes de datos. Redes. Máquinas virtuales.

42.- Infraestructura Hiperconvergente. Concepto. Soluciones HCI. Componentes. Las redes en HCI. Almacenamiento e Hiperconvergencia.

43.- Instalación, configuración y mantenimiento de un clúster HCI.

44.- Copias de seguridad. Política de backups, restauración y verificación. Almacenamiento. Herramientas. Procedimientos. Pruebas.

45.- Veeam backup&replication versiones 9 y 10. Características, instalación, configuración y administración. Agentes. Creación y programación de copias de seguridad y replicación de máquinas virtuales, S.O. Windows, Linux y bases de datos. Restauración de copias de seguridad de máquinas virtuales, S.O. Windows, Linux y bases de datos.

46.- Sistemas de almacenamiento para sistemas grandes y departamentales. Sistemas de almacenamiento en red, NAS y SAN.

47.- Sistemas de alimentación ininterrumpida. Componentes básicos. Tipos de SAI. Cargas eléctricas. Perturbaciones eléctricas.

48.- Servicios de comunicaciones sobre IP. Servicios de voz y fax sobre IP. Características básicas, requisitos de QoS y soluciones. Protocolos de señalización. El estándar H.323 para servicios multimedia sobre redes de paquetes. Escenarios de aplicación. Servicios de Videoconferencia.

49.- Antivirus empresarial y sistemas EDR. Soluciones de ESET, PALO ALTO y FORTINET. Conceptos, instalación y administración.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 30/06/2023. DOY FE. EL ALCALDE.

Fdo.: Jose Juan Franco Rodríguez . LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal. **Nº 93.817**

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR EDICTO

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar los padrones y listas cobratorias correspondientes al 2º trimestre de 2023, de la PRESTACION PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES y de la PRESTACION PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES, todos ellos en el municipio de LA LINEA DE LA CONCEPCION, los cuales estarán expuestos al público en las oficinas del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz sita en C/ Real nº1 11300 La Línea de la Concepción (Cádiz), en las dependencias de la Sociedad Pública "Agua y Residuos del Campo de Gibraltar S.A." (ARCGISA) sita en Autovía A7 Salida 113, 11379 Guadacorte-Los Barrios (junto al Parque de Bomberos) en horario de atención. al público de 08:30 a 14:00 horas y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, periodo durante el cual los interesados pueden examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine el plazo de exposición al público de los padrones a los que se refiere el presente Anuncio.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios, en el plazo de un mes que empezará a computarse a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón al que se refiere el presente Anuncio, y una vez sean resueltas las alegaciones que pudiesen haber sido presentadas.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el día 24/07/2023 al 29/09/2023, o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en las oficinas del Servicio Provincial de Recaudación, sita en C/ Real nº 1 - 11300 La Línea de la Concepción (Cádiz) y entidades financieras colaboradoras.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 5 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

2. El recargo de apremio reducido, que será del 10 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.

3. El recargo de apremio ordinario, que será del 20 por 100, y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los posibles interesados.

En Algeciras, 29 de junio de 2023. EL PRESIDENTE, Firmado por Juan Miguel Lozano Domínguez. **Nº 93.818**

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA EDICTO

Aprobada por la Excm. Corporación Municipal Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 30 del pasado mes de junio, la modificación del artículo 30 de las Bases de Ejecución del Presupuesto General para 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por

el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público en la Intervención de Fondos y en el tablón virtual de este Excmo. Ayuntamiento dicho expediente a efectos de reclamaciones.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el art. 170 del referido R.D.L. 2/2004, podrán presentar cuantas reclamaciones y alegaciones estimen pertinentes durante el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, transcurrido el cual y en caso de que no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerarán definitivamente aprobados.

3/07/23. EL ALCALDE, Fdo.: ROMAN GUERRERO JOSE MARIA

Nº 93.820

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

Miguel Fermín Alconchel Jiménez Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios (Cádiz), en virtud de las competencias que me confiere el ordenamiento jurídico, vengo en dictar el siguiente,

DECRETO

Departamento: Alcaldía Presidencia

Expte./Ref: 2023/DYN_01/001302

Asunto: NOMBRAMIENTO TENIENTES DE ALCALDE MANDATO 2023-2027.

Interesado: varios

Visto que tras ser constituida la nueva Corporación Municipal, en sesión extraordinaria celebrada el día 17 de Junio de 2023, como consecuencia de las Elecciones Locales convocadas por Real Decreto 207/2023, de 3 de abril y celebradas el día 28 de mayo de 2023, se hace necesario proceder a nombrar los Tenientes de Alcalde de entre las personas miembros designados para constituir la Junta de Gobierno Local; en base a lo previsto por los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de Noviembre. VENGO EN RESOLVER:

Primero.- Nombrar Tenientes de Alcalde a las personas miembros de la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios a:

- Primer Teniente Alcalde: D. Pablo García Sánchez
- Segundo Teniente Alcalde: Dª Sara Lobato Herrera
- Tercer Teniente Alcalde: D. Antonio Domínguez Dávila
- Cuarto Teniente Alcalde: Dª. M.ª de los Ángeles Gallego Gavira
- Quinto Teniente Alcalde: D. Daniel Pérez Cumbre
- Sexto Teniente Alcalde: Dª. Cristina Silva Espinosa
- Séptimo Teniente Alcalde: D. Manuel Muñoz García

Segundo.- Los señores y señoras Tenientes de Alcalde sustituirán en la totalidad de sus funciones, y por el orden de su nombramiento, al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones.

En los casos de ausencia, enfermedad o impedimento, las funciones del Alcalde no podrán ser asumidas por el/la Teniente de Alcalde a quien corresponda sin expresa delegación que reúna los requisitos de los números 1 y 2 del artículo 44 del ROF.

Cuando el Alcalde se ausente del término municipal por más de veinticuatro horas, sin haber conferido la delegación, por causa imprevista le hubiere resultado imposible otorgarla, y no pueda desarrollar adecuadamente sus funciones propias, le sustituirá en la totalidad de sus funciones, el/la Teniente de Alcalde a quien corresponda, dando cuenta al resto de la Corporación.

Tercero.- Cuando durante la celebración de una sesión hubiere de abstenerse de intervenir, en relación con algún punto concreto de la misma, el Presidente, conforme a lo prevenido en el artículo 76 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, le sustituirá automáticamente en la presidencia de la misma el Teniente de Alcalde a quien corresponda.

Cuarto.- Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón electrónico de Anuncios y en el Portal de Transparencia.

Quinto.- Notificar esta Resolución a las personas interesadas referidas en el apartado primero de la parte dispositiva de este Decreto.

Sexto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 38.d del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Así lo dijo, manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios en la fecha de la firma electrónica que figura en el presente Documento. De lo que como Secretario doy fe y se procede a su transcripción al Libro de Resoluciones.

27/06/23. EL ALCALDE, Fdo. Miguel Fermín Alconchel Jiménez. EL SECRETARIO GENERAL, Fdo. Jorge Jiménez Oliva. **Nº 93.826**

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

INSERCIÓNES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACIÓN: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959