

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CORPORACION MUNICIPAL DE JEREZ S.A.  
(SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIO EDUCATIVA INFANCIA Y  
ADOLESCENCIA)

Expediente: 11/01/0219/2023

Fecha: 04/10/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: EDUARDO JACOBO ARNIZ VEGA

Código 11101770012023.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Corporación Municipal de Jerez (COMUJESA) y los trabajadores/as vinculados/as a la actividad de ATENCIÓN SOCIOEDUCATIVA INFANCIA Y ADOLESCENCIA, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 17-03-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el 14-07-2023, 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 de la Corporación Municipal de Jerez (COMUJESA) y los trabajadores/as vinculados/as a la actividad de ATENCIÓN SOCIO EDUCATIVA INFANCIA Y ADOLESCENCIA, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2024, 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 4 de octubre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO DE COMUJESA SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIO EDUCATIVA  
INFANCIA Y ADOLESCENCIA DE JEREZ DE LA FRONTERA (SASIA)  
AÑOS 2023-2024

#### CAPITULO I

##### CONDICIONES GENERALES

#### Art. 1. Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales entre la Empresa "CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ S.A." (COMUJESA) y los/as trabajadores/as vinculados/as a la actividad de ATENCIÓN SOCIO EDUCATIVA INFANCIA Y ADOLESCENCIA por encargo de gestión como medio propio del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera; así como a cuantos/as trabajadores/as puedan incorporarse a la empresa por cualquier modalidad contractual.

#### Art. 2. Ámbito Territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en el municipio de Jerez de la Frontera. El Centro de Trabajo de COMUJESA se encuentra situado en Jerez de la Frontera, Calle Beato Diego de Cádiz, S/N, 11408.

#### Art. 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2023 y terminando el 31 de diciembre de 2024.

Los efectos económicos y socioeconómicos se retrotraerán al 1 de enero de cada respectivo año. El presente convenio será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes, comunicándolo a la otra parte con una antelación mínima de tres meses previo a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que mediara denuncia expresa de las partes, los conceptos socioeconómicos y salariales del presente Convenio se actualizarán conforme a lo que anualmente se apruebe en los presupuestos generales del Estado (Art. 21. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), abonándose con efecto retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Una vez alcanzada el ámbito temporal, es decir la vigencia del convenio, el convenio mantendrá su vigencia en función de lo que el mismo convenio indique. (Artículo 86.2 del Estatuto de los trabajadores: «Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.»).

Si llegado el vencimiento no existe denuncia de alguna de las partes, el convenio, se prorrogará por un año más en su totalidad, admitiéndose una nueva denuncia por cualquiera de las partes antes de que concluya el año de prórroga.

#### Art. 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzasen acuerdos que produjeran modificaciones en las cláusulas vigentes o se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

En caso de que la jurisdicción laboral, a instancias de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, las partes afectadas deberán renegociar su contenido.

#### Art. 5. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general y las condiciones específicas del Pliego de cláusulas Administrativas del Servicio de Atención de Día Infantil y Juvenil.

#### Art. 6. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Servicio Extrajudicial de Resolución Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de la Comunidad Andaluza, cuya resolución será vinculante para ambas partes. La Comisión Paritaria, al tratarse de un convenio de empresa, la comisión estará integrada por los miembros de la comisión negociadora, respetando en todo caso la paridad. La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente o Presidenta y del Secretario o Secretaria. La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

#### CAPÍTULO II

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Art. 7. Definición.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a la empresa con sujeción a estos acuerdos y a la legislación vigente. La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el presente convenio, el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, et....

#### CAPÍTULO III

##### CLASIFICACION DEL PERSONAL

#### ART. 8. Categorías, grupos profesionales y funciones.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el presente artículo, que forma parte integrante de este Convenio. Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas, si la empresa no las precisa.

a). - Personal de Coordinación y Dirección:  
COORDINADOR/A GENERAL. - es quien colabora con la dirección en el cumplimiento de sus funciones, realizando las tareas que ésta le encomiende.

COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO. - es quien, por delegación de la dirección, tiene como función principal responsabilizarse del buen funcionamiento del sector o área de actividad asignada, promoviendo y/o realizando cuantas tareas se consideren necesarias a tal fin. b). - Personal de Atención Directa: Son aquellas personas contratadas en función de su titulación y/o conocimientos para ejercer labores propias de su especialidad. Se agrupan en esta categoría: psicólogo/a, pedagogo/a, fisioterapeuta, trabajador/a social educador/a social y cualquier otra especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de su actividad.

#### Art. 9. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten las trabajadoras y trabajadores en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1.- Trabajadoras/res en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de tres meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de tres meses, hubieran trabajado con la otra contrata. 2.- Trabajadoras/es, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal o situaciones análogas. 3.- Trabajadoras/es que realicen suplencias que sustituyen a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato. 4.- Trabajadoras/es de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata del servicio, como consecuencia de una ampliación, en los tres meses anteriores a

la finalización de aquella. 5.- Trabajadoras/es que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de tres meses anteriores a la jubilación.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente por la empresa o entidad pública saliente a la nueva empresa adjudicataria, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

C) Las trabajadoras/es que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutaran con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo con la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y Administración contratante, cualquiera que sea su configuración jurídica y las trabajadoras y trabajadores afectados.

E) El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en los artículos 9 y 10, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

Art. 10. Documentación a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante se llevará a cabo en los términos indicados y ello con independencia de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria y a los representantes de los trabajadores/as, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, los siguientes documentos:

1.- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

2.- fotocopias de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores/as afectados. 3.- fotocopia de los TC-1 y TC-2de cotización a la seguridad Social de los últimos cuatro meses.

4.- relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horarios, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.

5.- fotocopias de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

6.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Art. 11. Período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

Se establece un periodo de prueba de tres meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores o trabajadoras.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso. Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al período de prueba previsto para su categoría profesional.

#### CAPÍTULO IV FORMACIÓN

Art. 12. Principios generales.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa. La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente. Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. Objetivos de la formación. La formación profesional, se orientará hacia los siguientes objetivos: a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo. b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo. c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo. d) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales. e) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Art. 13. Desarrollo de la formación.

1.- Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

2.- Elaboración de un plan de formación que contenga objetivos formativos e itinerarios formativos.

3.- Elaboración del calendario anual de cursos a realizar por la empresa directamente o a través de una entidad organizadora, sobre el plan de formación.

4.- De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, empresa y trabajadores/as podrán adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO V

##### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 14. Seguridad y salud laboral.

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 15. Revisión médica.

La empresa, garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. Así pues, en estos casos los trabajadores o trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Art.16. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se facilitará la posibilidad de una formación teórica y práctica de 2 horas anuales. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevarán a cabo por la Comisión de Seguridad y Salud. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

Art.17. Comisión de Seguridad y Salud.

En el marco del presente Convenio se constituirá la Comisión de Seguridad y Salud como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio y tendrá una composición de 1 miembros por cada una de las partes negociadoras del Convenio. Dicha comisión paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los artículos de este Convenio. Así como, la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo, etc., para recomendar los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del Orden del Día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

#### CAPÍTULO VI

##### JORNADA Y VACACIONES

Art.18. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo.

Es voluntad de la Empresa en cuanto lo permita la legislación vigente aplicable al sector público, fijar como objetivo una jornada efectiva de 35 horas a la semana.

La jornada ordinaria no excederá de 9 horas.

La jornada se podrán desarrollar preferentemente de lunes a viernes. Se podrá, previa negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores dar una distribución irregular de la jornada para atender actividades especiales como acampadas y excursiones, que podrán fijarse en el calendario laboral anual en función del proyecto anual de cada centro.

La empresa establecerá un sistema de control de asistencia. Todo el personal acogido al presente convenio deberá acreditar el tiempo efectivo de trabajo mediante el registro diario de su jornada laboral.

A los efectos del presente convenio, no se consideran laborales:

1. Los días 24 y 31 de diciembre.

2. Lunes, martes y miércoles de Semana Santa, así como las tardes de la Feria del Caballo.

3. Festivos locales y escolares de la feria del caballo de Jerez de la Frontera.

4. Otros puentes escolares, recogidos en los calendarios escolares de la provincia, así como el del Consejo Escolar Municipal.

Art. 19 Distribución horaria.

Para el personal clasificado como educador, dentro de la distribución horaria semanal existirá una diferenciación entre horas de atención directa y horas de atención no directa que serán fijadas según las necesidades de cada servicio, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Durante el período entre el final de curso escolar y el período de campamentos anuales, por exigencia del servicio, la atención directa será de mañana. No obstante, la empresa tratará de facilitar, sin interferir en la gestión del servicio, la adecuación de jornadas para aquellas personas que tengan pluriempleo coincidente con el horario del servicio.

En el caso de los contratos a tiempo parcial se establece la posibilidad de realización de horas complementarias, entendiéndose las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

1. Sólo se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador.

2. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

3. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

4. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

5. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

6. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

7. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

8. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art. 20. Horas de atención no directa.

Se consideran horas de atención no directa aquellas que se dedican a la preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes, reuniones y tutorías.

Art. 21. Calendario laboral.

Las trabajadoras y trabajadores sujetos al presente Convenio les será de aplicación el calendario escolar. El calendario laboral se elaborará anualmente, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo. Su elaboración se hará conjuntamente entre empresa y representación de los trabajadores, dicho calendario debe estar expuesto antes del día 15 de septiembre de cada año.

Art. 22. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o trabajadora. En ausencia de acuerdo el trabajador o trabajadora podrá elegir la fecha de disfrute de uno de los periodos y la empresa el otro. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábados, domingos o festivos. Si el período de permiso de maternidad coincide con el período de vacaciones, éstas se disfrutarán, como máximo en el plazo de los dos meses inmediatamente posteriores a la finalización de la licencia. Si antes del comienzo del período de vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de IT, el trabajador/a disfrutará las vacaciones en otro periodo.

## CAPÍTULO VII ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Art. 23. Estructura retributiva.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, su abono se efectuará antes del tercer día hábil del mes siguiente al de su vencimiento. El abono será mediante transferencia. La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

a) Salario base.

b) Pagas extraordinarias.

Art. 24. Tablas salariales.

Las tablas salariales que figuran en el anexo I de este Convenio corresponden a una jornada de 37,5 horas semanales, para las diferentes categorías profesionales.

Las/os trabajadoras/es con contrato a tiempo parcial, percibirán las retribuciones proporcionales a la jornada semanal acordada.

Art. 25. Revisión salarial.

Las revisiones salariales anuales durante la vigencia del convenio y sus posibles prórrogas se actualizarán conforme a lo que anualmente se apruebe en los presupuestos generales del Estado (Art. 21. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) y con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Art. 26. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base. Se harán efectivas antes del 5 de julio y del

15 de diciembre. Al personal que cese o ingrese en la empresa, en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades. El cambio de modalidad (prorrateo o no), deberá comunicarse a la empresa por la representación legal de los trabajadores antes del mes de enero del año que se quiera modificar dicho tipo de devengo en la retribución. Deberá comunicarse en base a la globalidad del equipo de gestión del servicio y no podrá realizarse de forma individual, de tal manera que todo el equipo deberá tener el mismo tipo de devengo.

Art. 27. Plus de nocturnidad.

El trabajo desarrollado en el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 06:00 de la mañana tendrá la consideración de trabajo nocturno.

Los/as trabajadores/as que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. La iniciativa para proponer el trabajo nocturno corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador o trabajadora.

Art. 28. Complemento de festivos y/o domingos.

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 00:00 horas y las 24:00 horas de sábados, domingos y días festivos, percibirán por cada domingo o festivo trabajado, la cantidad de 32,07 € y un día de descanso en la semana siguiente.

Art. 29. Complemento de horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la ciudad, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición en su caso, la contratación de nuevo personal.

Si por cualquier causa, fuese necesario efectuarlas, cada hora extraordinaria será compensada con el valor de la hora ordinaria más el 50% y no podrán sobrepasar las 80 horas al año por cada trabajador/a.

Las fracciones de horas extraordinarias, si superan los veinte minutos y son inferiores a treinta minutos, se abonarán como medias horas extraordinarias. Si superan los treinta minutos, se compensarán como horas completas.

La empresa no podrá hacer discriminación entre los/as trabajadores/as de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Las horas extras son de carácter voluntarias salvo las de carácter estructural o fuerza mayor.

En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores o trabajadoras podrán ser compensadas con días de permiso, como mínimo dos horas de compensación por hora extra trabajada.

Art. 30. Kilometraje.

El personal que, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la empresa, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,22 euros/Km., previa justificación. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

Si el desplazamiento se hace a través de medios de transporte públicos, se abonará su coste previo justificante del mismo.

Art. 31. Indemnización por enfermedad o accidente.

La empresa garantizará a los/as trabajadores/as el 100% de su Base de cotización del mes anterior desde el primer día en los casos de accidente laboral, enfermedad común, ingreso en un Centro Hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de éste.

En estos supuestos, se deducirá de las pagas extraordinarias afectadas cuando llegue su devengo.

## CAPÍTULO VIII PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 32. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos. A todos los efectos oportunos se equiparán las parejas de hecho.

1) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho.

2) Tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica grave o no, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho o que convivan juntos. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3) Dos días laborables más para el cónyuge o pareja de hecho en caso de cesárea.

4) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

6) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales para la obtención de una titulación oficial, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

8) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

9) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, en el caso de que se justifique que no es posible realizarlos en un horario diferente. Tendrán derecho a los permisos recogidos en el presente artículo los matrimonios civiles, religiosos, parejas de hecho y personas que convivan juntos, debidamente justificados.

10) Tres días laborales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

11) Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, convivencia e hijos/as.

12) Por asistencia del trabajador/a a consulta médica o pruebas hospitalarias en centros públicos o privados con o sin sedación, cuidados o reposo, por el tiempo indispensable y necesario.

13) Cinco días de asuntos propios.

14) Todas las personas afectadas por el presente convenio dispondrán de 22 horas y 30 minutos de libre disposición al año, siendo opción de las mismas la forma de distribución en el disfrute de dichas horas.

En caso de que el inicio del disfrute de las licencias del presente artículo coincidiera en días no laborables, el personal afectado, lo comenzara a disfrutar el primer día laborable posterior.

Los permisos serán solicitados, en la medida de lo posible y según sus características, con una antelación mínima de tres días hábiles previos a su disfrute, debiendo justificarse adecuadamente.

Art. 33. Excedencias.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a las siguientes licencias o excedencias por maternidad, acogimiento, reducción de jornada, voluntaria....

A). -Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1.- En el supuesto de maternidad, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinado e interrumpido del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del periodo de suspensión.

2.- En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de la forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados.

B). - Excedencia por cuidado de familiares.

1.- Los trabajadores/as 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

2.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta 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. El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

C). Reducción de la jornada por motivos familiares.

1.- Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma interrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional al salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y

que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido. Lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

D) Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores/as, tendrán derecho a solicitar y que le sea concedida una excedencia por un periodo mínimo de un mes y un máximo de cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Si la excedencia tuviera una duración superior a dos años el trabajador/a excedente solamente tendrá un derecho de reincorporación preferente para una vacante de su misma categoría. Se establece que el personal que pueda disfrutar de este tipo de excedencias no excederá del 20% del equipo de trabajo que presta servicio.

E) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

a) Por designación o elección para un cargo público.

b) Cualquier otra que legalmente se establezca.

En lo no recogido en los artículos 32 y 33 del presente, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores así como en la normativa actualmente vigente, especialmente en los dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación («B.O.E.» 7 marzo).

## CAPITULO IX

### MEJORAS SOCIALES

Art. 34. Ropa de trabajo.

La empresa, proporcionará ropa de trabajo, al personal que en razón de sus funciones o costumbre lo necesite, así como tarjetas identificativas.

## CAPITULO X

### GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Art. 35. Derechos sindicales.

El Comité de Empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones: a) Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas a los trabajadores/as afectadas por este Convenio por faltas leves, graves y muy graves. b) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan. c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes. d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario de 12 horas anuales para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa. Deberá realizarse dentro del horario laboral. e) Los miembros del comité de empresa, de un mismo sindicato, podrán acumular el crédito horario entre ellos. El crédito horario será de cómputo anual.

h) La empresa facilitará a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

En lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias.

## CAPITULO XI

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36. Régimen disciplinario.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes: a) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de tres al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a los menores que se derive de dicha conducta.

b) Faltas graves.

1. La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la empresa o a los usuarios

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.

4. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores o trabajadoras o a los usuarios.

5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o de sus familias.

6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios o del resto de los trabajadores o trabajadoras.

7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Art. 37. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 38. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado. Para la imposición de sanciones, por falta grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 55 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 39. Acoso sexual.

En cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Corporación Municipal de Jerez cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. En dicho documento, se recogen las pautas a seguir ante una situación de acoso, así como las directrices para identificar dicha situación.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Se considera constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resulten indeseadas, irrazonables y ofensivas para quienes las padecen. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Expediente informativo. La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio. La denuncia por parte del presunto acosado dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articulará las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en el menor plazo posible, se paralizarán los plazos de prescripción de las posibles faltas cometidas, debiendo guardar todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por

afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso del denunciado dará lugar, a la adopción de las medidas disciplinaria oportunas. En el caso de concurrencia de actuaciones penales con la investigación de la empresa respecto del presunto acoso, quedará ésta en suspenso hasta la existencia de resolución firme en el ámbito penal, quedando entre tanto paralizados los plazos de prescripción de la posible falta laboral. Sin perjuicio de las posibles medidas cautelares a tomar.

La denuncia temerariamente falsa en materia de acoso sexual será causa suficiente para la adopción de medidas disciplinarias frente al denunciante.

En base a lo recogido en el art. 48 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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

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

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

Art. 40 Plan de Igualdad

En virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa Corporación Municipal de Jerez, S.A. (COMUJESA), dispone de Plan de Igualdad, el cual tiene como objetivo general garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos, así como visibilizar una cultura de la organización comprometida con la igualdad de oportunidades.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Hace necesario la obligación de negociar la empresa y en su caso acordar medidas que eviten la discriminación y desigualdad por razón de sexo, en sus diversos aspectos, especialmente en el acceso al empleo en aquellas categorías profesionales que se hallaran masculinizadas.

En cuanto a los objetivos específicos recogidos en dicho plan se encuentran:

- Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección de personal.
- Velar por la composición equilibrada por sexo en las mesas de selección.
- Asegurar el cumplimiento de las medidas de protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover condiciones de trabajo conciliadoras con la vida laboral, personal y familiar.
- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la organización.
- Adaptar las estadísticas y los análisis de los diferentes servicios a la perspectiva de género, recogiendo los datos desagregados por sexo.

En cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Corporación Municipal de Jerez cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. En dicho documento, se recogen las pautas a seguir ante una situación de acoso, así como las directrices para identificar dicha situación.

Dentro del desarrollo del Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo una auditoría salarial, la cual ha tenido por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución. Se pretende con ello, permitir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, teniendo la vigencia del citado plan de igualdad.

Se destaca dentro de este punto, que según lo establecido en el art. 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, incluidos los derechos retributivos. De esta forma, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas deberá resultar de aplicación cuando lo exijan la finalidad o la naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal reglamentaria o por convenio colectivo.

En atención a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad como parte fundamental del propio plan, señalando la necesidad de elaborar criterios y plazos para garantizar juicio crítico acerca de las medidas implantadas.

Gracias a la evaluación del plan de igualdad y a su seguimiento se va a determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetos del mismo, así como identificar las nuevas necesidades que puedan surgir con el tiempo en la corporación y darle solución a las mismas.

En virtud de lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

ANEXO I  
TABLA SALARIAL 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	BRUTO AÑO (14 mensualidades).
Educador/a	1.326,23	18.567,21
Coordinador/	1.446,80	20.255,22
Psicólogo/a	1.446,80	20.255,22
Pedagogo/a	1.446,80	20.255,22

Firma.

Nº 136.387

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

Modificación del Tribunal Calificador del proceso selectivo de veintiocho plazas de Policías Locales mediante los sistemas de acceso de turno libre (veinticuatro) y de movilidad sin ascenso (cuatro), correspondiente a la Oferta de Empleo Público 2018, 2018 Adicional y 2020.

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 18 de septiembre de 2023, al particular 43 del Orden del Día, adoptó el siguiente acuerdo:

"La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 25 de marzo de 2021, como asunto urgente 16, adoptó el acuerdo por el que se aprueban la convocatoria y las bases para la provisión como funcionario de carrera de veintiocho plazas de policías locales del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, mediante los sistemas de acceso de turno libre (veinticuatro) y de movilidad sin ascenso (cuatro), y a través de los procedimientos de oposición y concurso de méritos respectivamente, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2018, 2018 Adicional y 2020 y que fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz de 7 de junio de 2021.

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 2 de septiembre de 2022, al particular 5 del Orden del Día, designó a los miembros del Tribunal Calificador de este proceso selectivo. Este acuerdo fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz de 21 de septiembre de 2022.

La Presidenta titular de este Tribunal, M<sup>a</sup> del Milagro Pérez Pérez, se encuentra de incapacidad temporal desde el 13 de julio de 2023, estando prevista que esta situación sea de larga duración.

Visto informe técnico de la Directora del Servicio de Recursos Humanos, Y en uso de las atribuciones que corresponden a la Junta de Gobierno Local, conforme al artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por todo ello SE PROPONE

PRIMERO.- Designar a M<sup>a</sup> Paz Cañero Cuadrado como Presidenta titular, mientras dure la situación de incapacidad temporal de M<sup>a</sup> del Milagro Pérez Pérez.

SEGUNDO.- Designar a Gloria Muñoz Peña como vocal titular en sustitución de M<sup>a</sup> Paz Cañero Cuadrado.

TERCERO.- Remitir este acuerdo al Boletín Oficial de la de la provincia de Cádiz.

CUARTO.- Contra el citado acuerdo cabrá interponer recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa".

Veintidós de septiembre de dos mil veintitrés. José Ignacio Martínez Moreno Delegado de Seguridad y Recursos Humanos. Firmado.

Nº 128.652

### AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE LOS GAZULES ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Por el Pleno de la Corporación en sesión de fecha 28 de septiembre de 2023, se acordó la Aprobación del "Proyecto de Actuación de Actuación Extraordinaria en suelo rústico para cambio de uso de edificación residencial agrícola a casa rural de categoría básica en Patriste, Polígono 36 Parcela 7 de Alcalá de los Gazules.", sometiendo el documento a un período de información pública de 1 mes mediante la inserción del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento: www.alcaladelosgazules.es.

Durante este plazo, quedará el expediente de manifiesto en el Departamento de Urbanismo y a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, en horario de atención al público, de 9 a 13,30h horas, pudiendo los interesados formular las alegaciones, sugerencias y alternativas que estimen pertinentes y oportunas.

En Alcalá de los Gazules, a tres de octubre de dos mil veintitrés. El Alcalde. Javier Pizarro Ruiz. Firmado.

Nº 132.781

### AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS EDICTO

Mediante Decreto de esta Alcaldía de esta misma fecha, se han aprobado los Padrones y Listas Cobratorias de los conceptos: TASA POR LA INSTALACIÓN

DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA, TASA POR LA INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA – MERCADILLO y TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS correspondientes al cuarto trimestre del ejercicio 2023, que estarán expuestos al público en las oficinas del Departamento de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, sitas en Plaza de la Iglesia, nº 1 de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00, durante el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren un interés legítimo, pudiendo interponerse por éstos el recurso previo de reposición previsto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública del Padrón.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerarán firmes los mencionados Padrones y Listas Cobratorias con las modificaciones que, en su caso pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre General Tributaria, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los tributos y ejercicios mencionados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que se termine la exposición al público de los Padrones y Listas Cobratorias.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago, de los recibos de los mencionados conceptos, correspondientes a los periodos anteriormente indicados, serán los siguientes:

CONCEPTO	PERIODO VOLUNTARIO
- TASA POR LA INSTALACIÓN DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA (recibos trimestrales)	CUARTO TRIMESTRE: Desde el 16 de Octubre al 22 de Diciembre de 2023
- TASA POR LA INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA – MERCADILLO (recibos trimestrales)	
- TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS (recibos trimestrales)	

Los contribuyentes afectados, podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias a través de las Entidades Bancarias utilizando la modalidad de "dúpticos" que, previamente podrán retirarse en la Oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excmo. Diputación de Cádiz, sita en C/ Arroyo del Pun, de lunes a viernes en horario de 9:00 h a 14:00 h. Asimismo, se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación bancaria de pago a través de las entidades bancarias y cajas de ahorro.

Transcurrido el indicado plazo 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 siguientes recargos, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria:

I. El recargo ejecutivo que será del 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.

II. 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 el período voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 LGT para las deudas apremiadas.

III. 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.

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

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente.

Los Barrios, 6 de Octubre de 2023. EL ALCALDE, Fdo.: Miguel Fermín Alconchel Jiménez

Nº 134.640

### AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

En sesión celebrada el día 21 de septiembre de 2023, la Junta de Gobierno Local, adoptó el siguiente acuerdo:

1º.- Declarar la innecesariedad de constitución de Junta de Compensación en el AER-05 'POZOS DULCE' al pertenecer los terrenos a un solo propietario, FRANECCI S.L., con CIF B-11391307, conforme al artículo 103.7 a) de la LISTA.

2º.- Aprobar inicialmente el Proyecto de Reparcelación del AER-05 'POZOS DULCE' presentado por el propietario único de los terrenos el 7 de agosto de 2023 y RGE nº 23.643.

3º.- Someter el expediente completo a información pública por el plazo de 20 días mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Tablón de Edictos Electrónico de la Sede Electrónica Municipal en www.sede.elpuertodesantamaria.es. Computándose dicho plazo de veinte días a partir del

día siguiente al que se produzca la primera publicación, finalizando el mismo día que termine el plazo de la última publicación que se realice.

Se podrá consultar el expediente en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento y en la página web oficial del Ayuntamiento (<http://www.elpuertodesantamaria.es>) en la "sección de Urbanismo" pestaña "Info. Pública Instrumentos de Planeamiento y Gestión", con notificación a los titulares de bienes y derechos incluidos en la unidad de ejecución y los que figuren como interesados, para que pueda ser examinado y formularse alegaciones.

Asimismo, podrá consultarse el expediente, previa cita a través del correo electrónico [planeamiento@elpuertodesantamaria.es](mailto:planeamiento@elpuertodesantamaria.es), en las dependencias municipales de Urbanismo, Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística, ubicado en la 3ª planta del edificio Valdivieso sito en C/ Palma, s/n, en horario de 9:00 a 13:00.

4º.- Tras el período de información pública, y una vez alcanzada la aprobación definitiva del Estudio de Detalle del AER-05 'POZOS DULCE', elevar de nuevo el expediente a la consideración de la Junta de Gobierno Local, con las estimaciones o desestimaciones de las alegaciones presentadas, en orden a la siguiente fase de aprobación.

El Puerto de Santa María a 5/10/23. EL ALCALDE PRESIDENTE, Germán Beardo Caro. Firmado.

Nº 135.085

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION**  
ANUNCIO

LISTA PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS SELECCIÓN  
UNA PLAZA ASESOR JURÍDICO  
ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL

Con fecha 4 de octubre de 2023 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Desarrollo Estratégico y Servicios Públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (Cádiz), ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03595/2023, del siguiente tenor literal:

“Vistas las Bases para la selección de funcionario de carrera, de una plaza de Asesor Jurídico, las cuales fueron aprobadas por Resolución de esta Alcaldía n.º 4463/2022, de 17 de Noviembre.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes para participar en el proceso selectivo, cuyas Bases se publicaron íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Cadiz, nº 228, de 29 de noviembre de 2022 y en el BOJA n.º 94, de 19 de mayo de 2023.

Y de conformidad con lo dispuesto en la Base cuarta de la convocatoria y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

**RESUELVO:**

Primero.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos para la selección de funcionario de carrera, de una plaza de Asesor Jurídico.

**ADMITIDOS:**

APELLIDOS	NOMBRE	DNI
1.- BECERRA GOMEZ	DAVID	***4986**
2.- DE LA RÚA OVEJERO	MANUEL	***5831**
3.- DELGADO LOPEZ	ERNESTO PABLO	***0006**
4.- ENRIQUEZ ROBLES	ADELAIDA ELENA	***6947**
5.- FERNANDEZ PEREZ	BELEN	***7636**
6.- FERNANDEZ RUIZ	MARTINA MARIANA	***3161**
7.- GIL ESPINOSA	ROCIO	***7988**
8.- GONZALEZ FERNANDEZ	ALEJANDRO JOSE	***4725**
9.- GUERRERO SEMPERE	DIEGO	***5111**
10.- HERNANDEZ NUÑEZ	ADRIAN	***5212**
11.- IGNACIO GONZALEZ	FRANCISCO	***3216**
12.- LOPEZ MORAL	CRISTIAN MANUEL	***3059**
13.- LOPEZ PARDO	VERONICA	***9750**
14.- LOZANO GONZALEZ	MARIA DEL MAR	***4579**
15.- LUQUE ROMERO	SARA	***8714**
16.- MORALES MONTEOLIVA	ROSA YOLANDA	***5810**
17.- OLIVA PELAYO	MIGUEL ANGEL	***0782**
18.- PEREZ DOMINGUEZ	SILVIA	***5928**
19.- RAMIREZ GOMEZ	JESUS AGUSTIN	***8768**
20.- VALERO GARCIA	JOSE	***5591**
21.- VARO CARRASCO	MARIA DE LA LUZ	***2363**

**EXCLUIDOS:**

NINGUNO

Segundo.- Los aspirantes omitidos en la relación anterior, dispondrán de un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente resolución en el BOP de Cádiz para subsanar los defectos que hayan motivado su omisión de la relación de admitidos.

Tercero.- Designar a los siguientes miembros para la composición del tribunal calificador:

Presidente:	Dña. Rocio Pilar Almagro García, suplente D. Ricardo Fernández de Vera Ruiz
Secretaria:	Dña. Carmen Rocío Ramírez Bernal, suplente, Dña. Sonia R. Rey Sánchez
Vocales:	D. Javier Montserrat Gómez, suplente D. Luis Landero Cervilla
	Dña. Belén Rodríguez-Brioso Ramos, suplente Dña. Alicia Gonzalez Wandossell
	D. Rosa Perez Villalta, suplente D. Jorge Cáceres Pérez
	D. Sergio Gomez De Cózar, suplente Dña. Patricia Pérez Paredes.

Cuarto.- Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y en la página web corporativa ([www.lalineas.es](http://www.lalineas.es)).

Quinto.- 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. \*\*\*\*\*

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 4/10/23. Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez EL ALCALDE. 5/10/23. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal

Nº 135.088

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION**  
ANUNCIO

DEJAR SIN EFECTO DEDICACIÓN EXCLUSIVA SR. ABELLÁN ROMÁN

Con fecha 2 de octubre de 2023 el Sr. Alcalde-Presidente ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03559/2023, del siguiente tenor literal:

“Visto escrito presentado por el Sr. Concejal Don Manuel Abellán San Román, con DNI n.º \*\*\*791\*\*\*, presentando renuncia en el régimen de dedicación exclusiva en este Ayuntamiento, al que estaba adscrito por Decreto de la Alcaldía-Presidencia n.º 2488 de 28 de junio de 2023.

Considerando que el Sr. Don Manuel Abellán San Román, ha sido nombrado Delegado del Área de Servicios Mancomunados (Hidráulicos, de Gestión de Residuos y otros), Obras Públicas, Medio Ambiente, Protección Civil y Grandes Industrias de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar y por Decreto de la Presidencia n.º 0491 de 28 de septiembre de 2023, se le ha nombrado para realizar sus funciones en régimen de dedicación exclusiva en la citada Mancomunidad.

Visto lo dispuesto en los artículos 1.2 y 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de forma que resulta incompatible la percepción de más de una remuneración con cargo a Presupuestos Públicos, por lo que procede retirar la dedicación exclusiva municipal a favor del Sr. Abellán San Román, sin alterar las delegaciones atribuidas, pasando a percibir su remuneración por la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, vengo en RESOLVER:

Primero.- Dejar sin efecto, con fecha 30 de septiembre de 2023, la dedicación exclusiva otorgada al Concejal de esta Corporación Municipal, Don Manuel Abellán San Román, con DNI n.º \*\*\*791\*\*\*.

Segundo.- Notificar la presente resolución al interesado y a los departamentos de Intervención y Personal para su conocimiento y efectos.

Tercero.- Proceder a la publicación de la presente resolución, de conformidad con lo prevenido en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de anuncios, así como 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 Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales. \*\*\*\*\*

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 4/10/23. EL ALCALDE. Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 135.113

**AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA**  
ANUNCIO

Expte: 2022/1611/001. Por Acuerdo de Junta de Gobierno Local, en Sesión de fecha 2 de octubre de 2023, una vez concluido el procedimiento selectivo, se han efectuado los nombramientos como funcionarias de carrera de:

Doña Rosario Maria Cala Chamorro, con NIF \*\*\*\*\*471C y Doña Maria Jose Oliveros Gatica, con NIF \*\*\*\*\*104L; para cubrir en propiedad dos plazas de Administrativos de Administración General, Grupo C; Subgrupo C1; Escala: Administración General; Subescala: Administrativa.

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y del artículo 25.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y promoción profesional de los Funcionarios civiles de la Administración General del estado, aprobado por el Real Decreto 364/199, de 10 de marzo.

En Trebujena, EL ALCALDE, Ramón Galán Oliveros.

Nº 135.117

### AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2023, adoptó el siguiente acuerdo:

#### “APROBACIÓN MODIFICACIÓN RPT”

Vista la necesidad urgente de proceder al nombramiento de Personal Eventual de esta Corporación.

Resultando que el nombramiento del Personal Eventual requiere que la plaza esté incluida en la Plantilla de Personal y que el puesto de trabajo esté inserto en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

Vista la Propuesta de Modificación de la RPT vigente en este Ayuntamiento, de la Mesa General de Negociación de los Empleados Municipales del Ayuntamiento de Conil de la Frontera, de fecha 26 de septiembre de 2022, referente al Personal Eventual.

Vista la legislación aplicable viene dada fundamentalmente por los siguientes artículos:

— Los artículos 31 a 39, y 69 a 77 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

— Los artículos 22.2.i), 90.2, 92 y 92.bis de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

— Los artículos 126.4, 127 y 129.3.a) del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

— El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

— Los artículos 61 a 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

— El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

A la vista del Informe Jurídico obrante en el expediente, se considera que la siguiente propuesta se adecua a la legislación aplicable, procediendo su aprobación al Pleno de la Corporación conforme al artículo 22.2.i) de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

PRIMERO.- Aprobar la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, creándose los puestos de trabajo reservados a Personal Eventual.

SEGUNDO.- Publicar la citada relación en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

ANEXO R.P.T.

PUESTO DE TRABAJO	(1)	VIN.	(2)	(3)
COORDINADOR/A DE SERVICIOS MUNICIPALES Y BARRIADAS	1	EVENT	LD	31.000€
COORDINADOR/A DE URBANISMO; CAMPO; MONTE PÚBLICO; SERVICIOS SOCIALES Y MAYORES	1	EVENT	LD	31.000€
COORDINADOR/A DE ALCALDÍA Y COMUNICACIÓN	1	EVENT	LD	31.000€
COORDINADOR/A DE AUTÓNOMOS; JÓVENES EMPRENDEDORES Y EMPLEO	1	EVENT	LD	31.000€
COORDINADOR/A DE CULTURA Y FIESTAS	1	EVENT	LD	31.000€
ASESOR JURÍDICO	1	EVENT	LD	31.000€

(1) N.º PUESTOS (2) FORMA PROVIS. (3) RETRIBUCIONES ANUALES

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Conil de la Frontera a 5 de octubre de 2023. LA ALCALDESA, Fdo. Inmaculada Sánchez Zara

Nº 135.144

### AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPTE. Nº: 2023/4/S537. En sesión celebrada el día 21-09-2023, la Junta de Gobierno Local, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente el ESTUDIO DE DETALLE DELAER-04 “LAPASTORA” DEL PLAN ESPECIAL DE PROTECCIÓN Y REFORMA INTERIOR DEL CONJUNTO HISTÓRICO Y ENTORNO (PEPRICHyE)”,

propuesto por la mercantil INSUR PROMOCION INTEGRAL S.L.U., y presentado en el Registro General de Entrada el día 27 de junio de 2023 con entrada número 19.658.

Asimismo acordó suspender por el plazo máximo de tres años, el otorgamiento de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas en todo el ámbito afectado, en los términos del artículo 78.2 de la Ley 7/2021 (en adelante: LISTA), de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, por cuanto se introducen nuevas alineaciones en el Estudio de Detalle. La suspensión acordada se extinguirá, en todo caso, con la publicación y entrada en vigor del instrumento de ordenación urbanística.

De conformidad con lo preceptuado por el art. 78.1 de la LISTA, se somete a información pública el expediente completo por plazo de veinte días, mediante la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, computándose dicho plazo de un mes a partir del día siguiente al que se produzca la primera publicación, finalizando el mismo día que termine el plazo de la última publicación que se realice.

Lo que se hace público para general conocimiento, hallándose de manifiesto el expediente en las oficinas del Servicio Municipal de Planeamiento y Gestión Urbanística, sito en c/ Palma s/nº, donde podrá ser consultado en días y horas hábiles, previa cita a través del correo electrónico planeamiento@elpuertodesantamaria.es.

Asimismo podrá consultarse Estudio de Detalle y su resumen ejecutivo en el Portal de la Transparencia del Ayuntamiento en la sección “Normativa Municipal” – “Planes Urbanísticos”, pestaña “Info. Pública Instrumentos de Planeamiento y Gestión” y en el portal web oficial del Ayuntamiento (<http://www.elpuertodesantamaria.es>) en la sección “Áreas Municipales” – “Urbanismo y Patrimonio” – “Urbanismo”, pestaña “Info. Pública Instrumentos de Planeamiento y Gestión”.

El Puerto de Santa María, 2 de octubre de 2023. EL ALCALDE PRESIDENTE. Germán Beardo Caro. Firmado.

Nº 135.324

### AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE

#### ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA Y EN EL TABLÓN DE ANUNCIOS DEL AYUNTAMIENTO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de El Bosque de fecha 28/09/2023 por el que se aprueba inicialmente expediente de Mutación Demanial Interna del bien de dominio público.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de Mutación demanial interna del bien de dominio público que se detalla a continuación, se convoca, por plazo de un mes, trámite de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente y en el supuesto de que no se presenten, el Acuerdo se entenderá definitivo.

El bien de que se trata es el antiguo campo de fútbol, convertido posteriormente en recinto ferial, para la creación de un espacio de uso público polivalente. Pasando, por tanto, de uso deportivo a espacios libres públicos.

A su vez, estará a disposición de los interesados en el tablón de anuncios del ayuntamiento, alojado en la sede electrónica (<https://elbosque.sedelectronica.es>).

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia. 4/10/23. El Alcalde-Presidente, Rubén Corrales Corbacho. Firmado.

Nº 135.362

### AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

#### DECRETO DE ALCALDÍA-PRESIDENCIA

CONSIDERANDO el cumplimiento del deber de la Administración Tributaria de poner a disposición de los contribuyentes la información necesaria para el cumplimiento de las obligaciones tributarias y fiscales recogida en los artículos 34 y 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, procede fijar con antelación suficiente los plazos de pago en periodo voluntario de cobranza de los tributos de cobro periódico y de notificación colectiva.

RESULTANDO ser muy conveniente, por parte del Ayuntamiento, el fijar con la suficiente antelación los plazos de cobranza que en periodo voluntario se van a otorgar a los contribuyentes para el pago de los tributos, cuyo cobro se exija mediante padrón de forma periódica, ya que, por una parte, obliga a la propia Administración a cumplir unos determinados plazos en los cuales deben estar confeccionados los expedientes y tramitados de forma completa, incluyendo su aprobación, remisión y publicación en el B.O.P., en los casos en los que sea preciso, y, por otra parte, aporta una garantía a los contribuyentes, que conocen en todo momento y con suficiente antelación, en qué momento van a tener que hacer frente a los pagos de tributos y exacciones que se les exijan desde el Ayuntamiento.

CONSIDERANDO que ciertos sectores de contribuyentes de la localidad vienen demandando desde hace tiempo la conveniencia de domiciliar el pago de sus tributos, posibilidad ésta que, además de estar recogida expresamente en nuestra normativa tributaria como medio de pago, concretamente en los artículos 34 y 38 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, conlleva un sin fin de ventajas para el contribuyente, así como un menor coste para la Administración, tanto de medios materiales, dígame de impresión de papel, notificaciones, etc., como de medios personales dedicados a realizar estas farragosas tareas.

CONSIDERANDO la cuantía de los recibos a liquidar, así como la incomodidad que supone el pago de periodicidad mensual, se procedió a la modificación de las ordenanzas fiscales reguladoras de estos tributos para el ejercicio 2020, en el

sentido de realizar el pago por trimestres naturales, reduciendo significativamente el número de recibos emitidos por año.

El día 23 de diciembre de 2019 fue publicado en el BOP de Cádiz el edicto de aprobación definitiva -aprobado provisionalmente el día 28 de octubre por el Excmo. Ayuntamiento Pleno- del expediente de modificación de ordenanzas fiscales para 2020, surtiendo efectos las modificaciones aprobadas a partir del 1 enero de 2020.

RESULTANDO que con el calendario fiscal se incide en la distribución temporal de los ingresos, regulando los flujos de entrada, al tiempo de diluir la presión fiscal a lo largo del ejercicio.

CONSIDERANDO que al ser un acto que tiene por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas, a tenor de lo dispuesto en los artículos 39.1 y 2 y 45.1 y 3 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debe de publicarse, para su general conocimiento, en el Boletín Oficial de la Provincia.

VISTO el Informe de la Tesorería Municipal de fecha 25 de septiembre de 2023 con el visto bueno de la Sra. Concejala de Hacienda.

CONSIDERANDO que esta Alcaldía es el órgano municipal competente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 21.1.f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Esta Alcaldía, en el ejercicio de sus competencias legalmente atribuidas, y previa fiscalización de conformidad de la Intervención Municipal, tiene a bien dictar la siguiente

#### RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Aprobar el Calendario del Contribuyente para los tributos que se indican correspondientes al CUARTO TRIMESTRE de 2023, con expresa especificación de sus plazos de ingreso, advertencias, medios y modalidades de ingreso y disposiciones generales de regulación:

#### CONCEPTOS

1. Tasa por la prestación de servicios y utilización de los mercados municipales.

2. Tasa por la instalación de quioscos en la vía pública.

3. Tasa por la ocupación de terrenos de uso público por mesas y sillas con finalidad lucrativa.

#### PLAZOS DE INGRESO

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago, de los recibos de los mencionados conceptos, correspondientes a los periodos anteriormente indicados, serán los siguientes:

CONCEPTO	PERÍODO VOLUNTARIO	DOMICILIACIÓN
1. Tasa por la prestación de servicios y utilización de los mercados municipales.	CUARTO TRIMESTRE 2023	Día 05 de diciembre de 2023
2. Tasa por la instalación de quioscos en la vía pública.	Del 20 de octubre al 20 de diciembre	
3. Tasa por la ocupación de terrenos de uso público por mesas y sillas con finalidad lucrativa.	Recibos Trimestrales	

Cuando los vencimientos del plazo coincidan con un sábado o día inhábil se considerarán trasladados al primer día hábil siguiente.

#### ADVERTENCIAS

1. En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre General Tributaria (LGT), el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los tributos y ejercicios mencionados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que se termine la exposición al público de los Padrones y Listas Cobratorias.

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

I. El recargo ejecutivo que será del 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.

II. 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 el período voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 LGT para las deudas apremiadas.

III. 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.

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

#### MEDIOS Y MODALIDADES DE COBRO

1. Los contribuyentes afectados podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias utilizando la modalidad de "DÍPTICOS" que, previamente podrán retirarse en las oficinas del Departamento de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, sitas en C/ Sindicalista Luis Cobos, nº 2 de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00. El pago de los dísticos podrá efectuarse:

1.1. Por vía telemática a través de internet en la página web del Ayuntamiento de Algeciras, accediendo a "Pago de Impuestos", cuya Url es:

<https://auto-algeciras.gestion400.es/AutoliquidacionesWeb/pagoOnline>

1.2. A través de las Entidades Bancarias con las que el Ayuntamiento de Algeciras tiene suscrito Convenio de Colaboración para la cobranza de sus tributos, a saber:

CAIXABANK, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL y UNICAJA BANCO.

2. Asimismo, los contribuyentes podrán hacer uso de la DOMICILIACIÓN BANCARIA para el pago de estos recibos de periodicidad trimestral, con las ventajas y comodidades que dicha domiciliación conlleva:

- No tendrá que estar pendiente de los plazos de ingreso.
- Sus recibos serán atendidos puntualmente, evitándose recargos del período ejecutivo e intereses de demora.
- Es cómodo, pues evita desplazamientos y esperas innecesarias, tanto en las oficinas municipales como en la entidad bancaria, en su caso.
- Es fiable y gratuito, al tiempo que contribuye a evitar daños al medio ambiente.
- En caso de disconformidad, tendrá ocho semanas para solicitar en su entidad financiera la devolución del recibo.

La orden de domiciliación bancaria de adeudo directo SEPA deberá ser cumplimentada por el contribuyente titular de la cuenta y dirigida a la Tesorería Municipal mediante modelo normalizado facilitado al efecto por los siguientes medios:

• Sede electrónica, obligatoria para las personas jurídicas y demás sujetos previstos en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

• Presencialmente en cualquiera de las oficinas de registro del Ayuntamiento de Algeciras. SEGUNDO.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para su difusión y general conocimiento, siendo susceptible el mismo de impugnación en vía contencioso-administrativa por quienes sean titulares de derechos o intereses legítimos, sin que la interposición del recurso interrumpa su aplicación, así como acordar que se dé la máxima publicidad a dicho Calendario.

TERCERO.- Reservar a esta Alcaldía- Presidencia la facultad de modificar el presente calendario cuando motivos de índole técnica, debidamente justificados, impidan la gestión recursos económicos indicados en las fechas señaladas, informando de tal circunstancia a los ciudadanos con la suficiente antelación.

Lo mando y firma, ante mí, en la ciudad de Algeciras, a 4/10/23. Fdo.:  
María Solanes Mur. **Nº 135.573**

### 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 3º trimestre de 2023 de las PRESTACIONES PATRIMONIALES DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DE LOS SERVICIOS MANCOMUNADOS "ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA", "SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES", "RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES" y de "DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES", todos ellos en el municipio de LOS BARRIOS, los cuales estarán expuestos al público en la Oficina del Servicio mancomunado Abastecimiento, Saneamiento y Residuos de la Sociedad ARCGISA sita en Autovía A7 Salda 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 día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Plazo durante el cual los interesados podrán 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 16/10/2023 al 22/12/2023, 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/. Arroyo del Pun, 2 11370 - Los Barrios y entidades financieras colaboradoras.

Transcurrido el 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:

I. El recargo ejecutivo, que será del 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, a 9/10/23. LA PRESIDENTA, Fdo.: Susana Rosa Pérez Custodio. **Nº 136.139**

## AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO

### EDICTO

Expte. 2023/ADP\_02/000018

El Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Puerto Serrano, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 9 de octubre de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos, en su modalidad de suplemento de crédito n.º 1/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, correspondiente al Expediente núm. 2023/MCE\_02/000031. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

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

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

9/10/23. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: D. Daniel Pérez Martínez. **Nº 136.169**

## AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

### ANUNCIO

#### LISTA DEFINITIVA ADMITIDOS Y EXCLUIDOS UNA PLAZA DE TRABAJADORA SOCIAL OEP 2022

Con fecha 05 de octubre de 2023 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Desarrollo Estratégico y Servicios Públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03637/2023, del siguiente tenor literal:

“Visto decreto nº 03143/2023, de 27 de agosto, de esta Alcaldía-Presidencia aprobando listado provisional de admitidos y excluidos para la selección de funcionario de carrera, de una plaza de Trabajadora Social, mediante el procedimiento de selección de oposición libre (OEP 2022), las cuales fueron aprobadas por Resolución de esta Alcaldía nº 929/23, de 11 de marzo.

Transcurrido el plazo de presentación de alegaciones, se considera oportuno aprobar la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Y vista renuncia al cargo de vocal titular de D<sup>a</sup>. Evelia Larios Galán, por amistad manifiesta con personas admitidas a la plaza de Trabajadora Social, se plantea la necesidad de su sustitución, de lo que se deriva una nueva configuración del Tribunal.

Y de conformidad con lo dispuesto en la Base cuarta de la convocatoria y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

#### RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente lista definitiva de admitidos y excluidos para la selección de funcionario de carrera, de una plaza de Trabajadora Social.

#### ADMITIDOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE		DNI
1.-	AFAN BENITEZ	SELENIA	***9465**
2.-	AGUADO BURGOS	VERONICA	***0492**
3.-	AGUILAR MOLERO	ESTELA	***3246**
4.-	AIS CASTILLO	REGINA	***5291**
5.-	ALDOSA PIÑERO	LAURA	***4021**
6.-	ALIAÑO COMESAÑA	JULIA	***6596**
7.-	ALVAREZ RODRIGUEZ	ANA MARIA	***3712**
8.-	ARCO SERRANO	MARIA DEL CARMEN	***7414**
9.-	ARIZA RUIZ	ANA VANESSA	***5404**
10.-	AYALA GARCIA	SAIDA	***6597**
11.-	BAENA NAVARRO	CARMEN SILVIA	***6973**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE		DNI
12.-	BAEZ TORRES	OSCAR MANUEL	***0022**
13.-	BALLESTEROS SANCHEZ	MARIA	***6605**
14.-	BARRANCO FERNANDEZ	MARIA LUISA	***0318**
15.-	BENEDETTO ARREZA	ALICIA	***1512**
16.-	BENITEZ MORALES	FATIMA	***6137**
17.-	BERMUDEZ MORA	MARIA DEL ROCIO	***1765**
18.-	BORREGO GALVAN	BELEN	***9162**
19.-	CABELLO GARCIA	MARTA	***7399**
20.-	CAMACHO MORENO	ZAIRA	***2107**
21.-	CAMPO MUÑOZ	MARIA JOSE	***6703**
22.-	CARO BETANZOS	LORENA	***6089**
23.-	CASTRO ROMERO	LUNA	***8595**
24.-	CATALAN ALARCON	LAURA	***4443**
25.-	CEBRIAN CARABALLO	SONIA	***5426**
26.-	CEÑO ALBA	MARIA	***9185**
27.-	CERVERA ANDRADES	SUSANA MARIA	***5245**
28.-	CHAVES FERNANDEZ	ROSA	***4621**
29.-	CHICLANA PARRILLA	PETRA	***0386**
30.-	COMIN ROJAS	LIDIA	***6330**
31.-	DE LA ROSA ACOSTA	ESTEFANIA	***1258**
32.-	DELGADO LOPEZ	ERNESTO PABLO	***0006**
33.-	DELGADO RODRÍGUEZ	YOLANDA	***5582**
34.-	DELGADO RUIZ	MARIA	***7496**
35.-	DÍAZ MARTÍN	MARIA REMEDIOS	***2607**
36.-	DÍAZ RENTERO	JORGE	***9133**
37.-	DÍAZ DIAZ ZAMBRANA	MIGUEL SANTIAGO	***3164**
38.-	DOMÍNGUEZ MERINO	ANA	***8779**
39.-	DOMÍNGUEZ NIETO	NOEMI	***4608**
40.-	DOMÍNGUEZ PEREZ	LUCIA	***6168**
41.-	DUQUE TERRIZA	PATRICIA	***5710**
42.-	DURAN CHACON	ELENA	***0024**
43.-	FALCON FERNÁNDEZ	MARIA SONIA	***3200**
44.-	FERNÁNDEZ ESQUIVEL	LUCIA	***7869**
45.-	FERNÁNDEZ MORALES	MARIA DEL CARMEN	***8659**
46.-	FERNÁNDEZ RUEDA	ALBA	***7420**
47.-	FERNÁNDEZ FERNANDEZ MARQUEZ	DAVID	***4104**
48.-	FLORES MULERO	ROCIO LAURA	***3811**
49.-	GALAN VILLATORO	CLARA	***2482**
50.-	GALVAN GIL	JOSE MARIA	***4420**
51.-	GALVAN VALLE	FRANCISCA AFRICA	***9781**
52.-	GAMEZ GÓMEZ	ANABEL	***0003**
53.-	GARCÍA ARANA	ANA	***8616**
54.-	GARCÍA ARREBOLA	LAURA MARIA	***4297**
55.-	GARCÍA GARCÍA	ROSARIO MARINA	***4142**
56.-	GARCÍA GRECIANO	ALICIA MARIA	***0185**
57.-	GARCÍA MARTÍNEZ	CARMEN	***3296**
58.-	GARCÍA MARTÍNEZ	MARIA LUISA	***0256**
59.-	GARCÍA NIETO	ANA MARINA	***4993**
60.-	GARCÍA SOTO	CECILIA	***8728**
61.-	GARCÍA JIMÉNEZ	CRISTINA	***2550**
62.-	GOMEZ RAMIREZ	LUISA MARIA	***4041**
63.-	GÓMEZ GOMEZ GOMEZ	CINTIA	***0043**
64.-	GONZALEZ CALERO	CRISTINA LUCIA	***4692**
65.-	GONZALEZ LOZANO	NOELIA	***7995**
66.-	GONZALEZ TOLEDANO	GEMA	***5857**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE		DNI
67.-	HERRERA GARCÍA	JOANNA	***6240**
68.-	IBAÑEZ PLAZA	MARIA	***1298**
69.-	JIMENEZ CLARO	MARTA	***3077**
70.-	JIMENEZ JIMENEZ	MACARENA	***0271**
71.-	JIMENEZ MULA	MARIA DEL CARMEN	***0414**
72.-	JURADO GUTIÉRREZ	NOELIA	***8238**
73.-	LANGMUIR SÁNCHEZ	DAVID FINLAY	***7088**
74.-	LIZANCOS ORTEGA	MARIA ELENA	***4756**
75.-	LÓPEZ ANILLO	PAULA	***9831**
76.-	LÓPEZ CUESTA	MARIA DEL CARMEN	***2236**
77.-	LÓPEZ RUJANO	MARIA DE LA SOLEDAD	***1238**
78.-	LÓPEZ SÁNCHEZ	PAULA	***5539**
79.-	LOZANO PERNÍA	CELIA	***2126**
80.-	LUCAS LARA	CARMEN MARIA	***9768**
81.-	LUQUE LÓPEZ	ANA BELÉN	***3030**
82.-	MACIAS GAVIRA	CRISTINA	***4978**
83.-	MACIAS RUIZ	LAURA	***0167**
84.-	MARFIL PEREZ LASTRA	MARIA JOSE	***3987**
85.-	MARTIN GRANDE	ALEXANDRA	***4801**
86.-	MARTÍNEZ MARTINEZ PORTILLA	CONCEPCION JOSEFA	***0088**
87.-	MATEO DIAZ	OLAYA PAULA	***1664**
88.-	MENDEZ HERRADA	HECTOR	***1116**
89.-	MENDEZ PRADA	SANDRA	***7342**
90.-	MOHAMED SIDI	SALHA	***4061**
91.-	MORILLO BENITEZ	CARMEN	***5963**
92.-	MUÑOZ BRENES	MARIA DOLORES	***1388**
93.-	NIETO CABRERA	MARIA DOLORES	***0099**
94.-	NIETO MARTIN	NURIA	***5433**
95.-	NIETO MORENO	PALOMA	***9058**
96.-	NUÑEZ QUEIJO	MARIA DE LA PALOMA	***7143**
97.-	ORTEGA BARTEL	ANA	***7434**
98.-	OSUNA PEREZ	MARIA	***2837**
99.-	PALACIO LOPEZ	FRANCISCA ALEXANDRA	***9544**
100.-	PEÑA RUIZ	AITAMI MARIA	***6656**
101.-	PEREIRA ARAUJO	MARIA INMACULADA	***5690**
102.-	PERPEN BONMATI	OMAR	***6771**
103.-	PORRAS POSTIGO	CRISTINA	***9842**
104.-	QUINTERO FERNANDEZ	MARIA DEL CARMEN	***8886**
105.-	QUIROS GOMEZ	MARIA	***3184**
106.-	RAMIREZ VELAZQUEZ	LORENA	***6507**
107.-	RAYA MORALES	ESTHER	***1185**
108.-	REPULLO LOPEZ	MONICA	***5522**
109.-	RIOS CASTELLON	SARA	***9840**
110.-	RISTORI ROMERO	MARIA DEL MAR	***1481**
111.-	RIVERO ANDREU	IRENE	***5934**
112.-	RODRÍGUEZ BUENO	MARIA	***2163**
113.-	RODRÍGUEZ DIAZ	MARIA BELEN	***9806**
114.-	RODRÍGUEZ LUQUE	CRISTINA	***4979**
115.-	ROIBAS LARA	CARMEN AMPARO	***6446**
116.-	ROVIRA DE LA ROSA	CRISTINA	***0356**
117.-	RUIZ MÁRMOL	MARIA FRANCISCA	***6081**
118.-	RUIZ MEDINILLA	JESUS	***7701**
119.-	SALMERÓN PERABA	SARA MARIA	***1043**
120.-	SÁNCHEZ CRUZ	MARIA JOSE	***8367**
121.-	SÁNCHEZ SÁNCHEZ	MONTSERRAT	***1736**
122.-	SÁNCHEZ AHMED	JAVIER	***9649**
123.-	SANTORO FERNÁNDEZ	IRIS	***1989**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE		DNI
124.-	SANZ GARCÍA	VIRGINIA	***6776**
125.-	SARRIA FERNÁNDEZ	CRISTINA	***5364**
126.-	SEDER LÓPEZ	ANDREA	***2945**
127.-	SERRANO GARCÍA	MARIA BELEN	***5088**
128.-	SERRANO TORRES	PATRICIA	***3820**
129.-	SOSA VALENCIA	CRISTINA	***6619**
130.-	TEVAR GUERRERO	ROCIO	***6145**
131.-	TORRES SEGURA	PATRICIA	***4072**
132.-	TORTOSA GALDON	PURIFICACION	***1434**
133.-	URBANO PEREZ	ELENA	***0393**
134.-	VALDERRAMA CABRERA	ALBA	***3691**
135.-	VALLEJO FERNÁNDEZ	LAURA	***3531**
136.-	VALVERDE BRAVO	ANA BELEN	***7197**
137.-	VENTURA MARTÍN	MARTA	***2944**
138.-	VILLALBA CANO	PATRICIA	***3704**
139.-	VIVAR CRIADO	JUAN JOSE	***3323**
140.-	ZAFRA MARTÍNEZ	ROCIO	***7258**

## EXCLUIDOS:

NINGUNO

Segundo.- Modificar la composición del Tribunal Calificador que ha de conocer del proceso selectivo, ante la renuncia de D<sup>a</sup>. Evelia Larios Galán, y a tal efecto se nombra como vocal titular a D<sup>a</sup>. Rocío González Cobalea.

Tercero.- Publicar esta Resolución en el BOP de Cádiz y en el Tablón de Anuncios del la pagina web del Ayuntamiento (www.lalinea.es).

Cuarto.- Comunicar a los miembros del tribunal la fecha prevista para el inicio de las pruebas, el día 14 de noviembre, a las 11:00 horas, en el Palacio de Congresos y Exposiciones.

Quinto.- 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.\*\*\*\*\*

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Linea de la Concepcion a 5/10/23. DOY FE, EL ALCALDE Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. 6/10/23. LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 136.231

**VARIOS****COMUNIDAD DE REGANTES NUESTRA****SEÑORA DE LAS VIRTUDES****CONIL DE LA FRONTERA****EDICTO****CONVOCATORIA DE JUNTA GENERAL DE LA COMUNIDAD DE REGANTES NTRA. SRA. DE LAS VIRTUDES**

Se convoca a todos los comuneros de la Cdad. de Regantes Ntra. Sra. de las Virtudes a la Junta General a celebrar el próximo 24 de noviembre de 2023, a las 19:30 horas en primera convocatoria y a las 20:00 horas en segunda. La misma tendrá lugar en la Sede Social de la S.C.A. Ntra. Sra. de las Virtudes, sito en Pol. Ind. La Lobita, en Conil de la Frontera, con el fin de desarrollar el siguiente:

Orden del Día:

1º Lectura y aprobación del acta anterior.

2º Asuntos de la Comunidad de Regantes.

3º Elección de Órganos de la Comunidad de Regantes.

4º Ruegos y preguntas.

En Conil de la Frontera, a 5 de octubre de 2023. El Presidente Cr. Ntra. de las Virtudes, Fdo. Bartolomé Ramírez Sánchez.

Nº 134.503

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

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

**INSERCIONES:** (Previo pago)

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

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

**PUBLICACION:** de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959