

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ**

Expediente: 11/01/0202/2025

Fecha: 13/08/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11000495011982.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 09-08-2025, 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 INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ, 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 13 de agosto de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

**Convenio de la Industria del Metal de Cádiz  
CAPITULO 1 CLAUSULAS GENERALES**

**ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION**

El presente convenio afectará al conjunto de las personas trabajadoras de las empresas siderometalúrgicas situadas en la provincia de Cádiz, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho domicilio o término provincial, dedicadas a los procesos de fabricación, transformación o almacenaje, así como las que se dediquen a trabajos auxiliares de la siderometalúrgica, incluyendo las de instalaciones, montaje, reparaciones, mantenimiento y la limpieza industrial (entendiendo por tal la limpieza de virutas de metal, lodos y aceites procedentes de maquinaria industrial, limpieza y retirada de desechos metálicos, chatarras y productos similares procedentes de actividades industriales), así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación en industrias metal gráficas y de fabricación de boterío metálico, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos, mecánica de óptica de precisión y calorifugado, quedando a salvo aquellas empresas que estuvieran afectadas por el ámbito de aplicación de otro convenio.

Para las empresas de venta de automóviles y otros vehículos de motor, en aquellas que coexista junto a esta actividad en el mismo centro de trabajo, la de reparación y mantenimiento se le aplicará el presente convenio a todo el personal relacionado con las actividades de reparación y mantenimiento.

Los preceptos del presente convenio afectan a todas las categorías profesionales de las empresas enunciadadas en este artículo.

A las actividades no mencionadas en este artículo y que se encuentren enumeradas en el Anexo I del Convenio Estatal del Metal (CEM) les será de aplicación el presente convenio.

**ARTICULO 2.- VIGENCIA Y DURACION**

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2031.

Con una antelación de tres meses al fin de la vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del Convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, si no media denuncia expresa por ninguna de las partes, el convenio se prorrogará de año en año, actualizándose al IPC de los 12 meses anteriores. Y, en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido de este con lo que conllevará la garantía con carácter vitalicio del poder adquisitivo de la persona trabajadora.

**ARTICULO 3.- COMISION MIXTA PARITARIA**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, que será integrada por cuatro vocales (dos por la representación de las Central Sindical UGT y dos por la representación de FEMCA) y sus respectivos Asesores. Esta Comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Las representaciones serán designadas proporcionalmente, al porcentaje de representatividad ostentada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

Se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, o si alguna de las partes lo requiere ante una situación extraordinaria.

Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio; velar por

el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de las personas que integran la misma, salvo que el Convenio especifique lo contrario.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las Organizaciones firmantes del Convenio, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.

Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte (la sindical y la empresarial) tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria será la encargada de adecuar el presente Convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del Convenio.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, las partes acuerdan la celebración de reuniones trimestrales de resumen de las consultas y cuestiones abordadas en las reuniones, para conocer los acuerdos alcanzados de inaplicación de los que se tenga conocimiento para abordar posibles iniciativas al respecto.

**CAPITULO 2 CONDICIONES ECONOMICAS**

**ARTICULO 4.- RETRIBUCIONES**

Se considerará Salario Base del Convenio para 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031, el que figura como tal en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio. Tales cantidades se revisarán para cada año de vigencia conforme a lo previsto en el artículo 4 bis.

Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales tendrán carácter de mínimas. En las empresas se podrán pactar acuerdos complementarios relativos a incentivos o primas de productividad, calidad, etc.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por el personal será:  
A) Conceptos Salariales:

· Salario Base:	Fijado en los anexos del Convenio.
· Plus de festivo:	Regulado en el artículo 7.
· Pagas extraordinarias:	Reguladas en el artículo 8.
· Antigüedad Consolidada:	Regulado en la Disposición Adicional Cuarta.
· Plus de jefe de equipo:	Regulado en el artículo 13.
· Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso:	Regulado en el artículo 14.
· Plus de Trabajo a turnos:	Regulado en el artículo 15.
· Plus de Nocturnidad:	Regulado en el artículo 16.
· Plus de embarque:	regulado en el artículo 17.
· Plus de empleo estable:	regulado en el artículo 18 y su incremento regulado en la disposición adicional séptima.
· El complemento salarial	regulado en la disposición adicional séxta.
· Primas, incentivos, gratificaciones, productividad.	
· En caso de estar establecida alguna prima, plus o incentivo en alguna empresa, estos conceptos tendrán el carácter de concepto salarial.	

B) Conceptos Extra salariales:

· Plus de Transporte:	regulado en el artículo 5.
· Dietas:	reguladas en el artículo 10.
· Complemento por bajas por enfermedad, accidentes de trabajo:	Regulado en el artículo 11.
· Quebranto de moneda:	regulado en el artículo 12.
· Fondo económico:	Regulado en el artículo 19.
· Bolsa de estudios:	Regulado en el artículo 22.
· Ayuda a personas con discapacidad:	regulado en el artículo 23.1.

**ARTICULO 4 BIS.- REVISION**

La subida salarial de este convenio será la siguiente:

Subida desde el 01 de enero de 2024 a tablas salariales del 3%.

Una vez conocido el IPC real del 2024 (2,8%) subirá a tablas desde 01/01/2025 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2025 subirá a tablas desde 01/01/2026 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2026 subirá a tablas desde 01/01/2027 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2027 subirá a tablas desde 01/01/2028 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2028 subirá a tablas desde 01/01/2029 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2029 subirá a tablas desde 01/01/2030 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

Una vez conocido el IPC real del 2030 subirá a tablas desde 01/01/2031 dicho porcentaje con carácter retroactivo.

En el caso de que el IPC real de cualquier año resultará un valor 0% o negativo, el IPC a subir a tablas será un 0%.

Independientemente de las subidas pactadas a tablas, los atrasos de la subida salarial de inicio de 2024, será el 1,09% desde enero de 2024 hasta el momento de la firma.

Los atrasos de la subida efectuada en la tabla de 2025 serán del 2,8% desde enero de 2025 hasta el momento de aplicación de la tabla actualizada.

El plazo máximo para el abono de los atrasos será de seis meses desde la firma del convenio, garantizándose el abono del 50% de los mismos antes del 31 de diciembre de 2025.

#### ARTICULO 5.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte para todo el personal consistente en una cantidad por día trabajado de lunes a domingo y cuya cuantía se establece en 5,6 € para el año 2024, actualizándose posteriormente según el artículo 4 bis.

Este concepto será abonado con independencia de que alguna empresa pudiera existir otro con igual denominación en cuyo caso, por acuerdo entre la empresa y la RLT, podrá sumarse o cambiarse por otro concepto de igual cuantía.

Se garantiza este plus, incluso aunque se produzca una asignación individual de vehículo para el desarrollo de sus funciones.

El personal sometido a régimen de trabajo a turnos cobrará el plus por día de trabajo.

#### ARTICULO 6.- SALARIO MINIMO CONVENIO

Toda persona trabajadora contratada por las empresas acogidas al presente convenio, en virtud de un contrato de carácter especial, y no se ajuste en la práctica a lo contratado, tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de peón, que figura en las retribuciones de este Convenio.

Para los contratos formativos, se estará a su propia regulación en la Ley.

#### ARTICULO 7.- PLUS DE FESTIVO

En aquellas empresas que no tengan establecido el pago de un complemento por trabajo en día festivo, cualquiera que sea su denominación, se percibirá la cantidad de 70,58 € para el año 2024, por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, para personas trabajadoras sujetas a cuadrante de rotación de cualquier tipo, revalorizándose al igual que los demás pluses.

#### ARTICULO 8.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las personas trabajadoras percibirán cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas tal y como se indica a continuación:

El abono de las de julio y diciembre, se obtendrá prorrateándose por semestres naturales del año, y las mismas serán calculadas a razón de 30 días de salario base más, y en su caso, antigüedad consolidada. Dichas pagas se percibirán los días 1 de julio y 5 de diciembre, o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

La tercera paga, se abonará en dos mitades proporcionales al tiempo trabajado en los semestres naturales comprendidos entre el 1 de marzo y el 31 de agosto, y del 1 de septiembre al 28 de febrero, a razón de 15 días de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Los pagos se efectuarán el 1 de marzo y el 1 de octubre o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

La cuarta paga, igualmente compuesta por el salario base más, en su caso, antigüedad consolidada, se abonará prorrateada en doce pagos iguales.

Las personas trabajadoras que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales que correspondan a las pagas extraordinarias de julio y diciembre, percibirán íntegro el importe de la paga que corresponda con cargo a la empresa.

#### ARTICULO 9.- ATICIPOS

La persona trabajadora tendrá derecho al abono de un anticipo de nómina del 90% de la retribución devengada, cada viernes, preavisando de su abono o modificación para ello al empresario 72 horas laborales antes de su abono.

#### ARTICULO 10.- TRANSPORTE Y DIETAS

La cláusula de transporte y dietas que a continuación se detalla, entrará en vigor desde la firma del convenio, sin carácter retroactivo.

Tendrá derecho a percibir dieta o media dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de pernoctación, comidas y otros, cuando concurran una de las siguientes circunstancias:

a) Que por la prestación de este tipo de servicios deba ausentarse de su centro habitual de trabajo para acudir a un punto situado a más de 25 kms. de donde radique aquel, y se vea obligado/a, por no retornar a su centro dentro de su horario de trabajo, a almorzar y/o cenar fuera de su domicilio.

b) Que por la prestación de los citados servicios sea necesario que la persona trabajadora pernocte fuera de su domicilio y se vea obligado a efectuar comidas, fuera del mismo.

Importe dietas año 2025:	
Dieta completa:	47€
Media dieta:	23,5€ (se genera en el caso que cumpliéndose las circunstancias del punto a, la persona trabajadora realiza únicamente una de las dos comidas)

En el caso de tener que realizar comida y cena se cobrará el importe de la dieta completa.

Estos importes se actualizarán según el artículo 4 bis.

Si la persona trabajadora debe pernoctar fuera de su domicilio, el abono del transporte y alojamiento correrá a cargo de la empresa. Deberán asegurarse las condiciones de salubridad adecuadas del alojamiento.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo acuerdo de la misma y posterior justificación por los trabajadores/as.

En caso de pernoctación fuera del domicilio, la empresa adelantará a la persona trabajadora que lo solicite la cuantía correspondiente a la dieta.

En caso de desplazamientos fuera de la Península, se abonará el doble de la dieta o, serán fijadas de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. En estos casos no se abonará el alojamiento como cantidad adicional.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando la persona trabajadora haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

En caso de necesitar vehículo de alquiler o empresa una vez en el lugar de destino para el traslado al centro de trabajo, deberá ser cubierto por la empresa.

Cuando la persona trabajadora, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo propio a ésta, las condiciones económicas y otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos. Si el/la trabajador/la utilizase su vehículo para el desplazamiento, la cuantía a recibir será la correspondiente a 0,26 €/Km.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda de lo establecido anteriormente. Aun cuando se cumplan estas condiciones, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente no se le ocasione perjuicio económico determinado.

Si un trabajador o trabajadora es desplazado o trasladado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador o trabajadora dispondrán de dos días naturales, a su elección, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Por cada 15 días consecutivos que el trabajador o trabajadora permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso de él.

#### ARTICULO 11.- BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

1.- En los supuestos de las dos primeras bajas laborales al año, por cualquier tipo de enfermedad común, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por Incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 80% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes.

Las enfermedades crónicas y las recaídas no se considerarán como una segunda baja a efectos del cómputo.

A partir de la tercera baja computada en el año, incluida ésta, no operará este complemento.

En el caso de que una persona trabajadora padezca una de las enfermedades recogidas en el anexo 1 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o norma que la sustituya, la cantidad equivalente será del 100% desde el primer día de la baja.

En el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 90% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes y se percibirá desde el primer día de baja.

A los efectos del cómputo de la cantidad a percibir por el trabajador o trabajadora por incapacidad temporal no se tomarán en consideración:

a) A las cantidades percibidas por el trabajador o la trabajadora en concepto de horas extraordinarias.

b) Las pagas extraordinarias de julio y diciembre previstas en el art. 8 del Convenio Colectivo, que se someterán al régimen previsto en este precepto.

Las otras dos pagas extraordinarias se tomarán en consideración a efectos del cómputo de la cantidad a abonar como complemento por incapacidad temporal, calculándose el total de la tercera paga en función de un promedio mensual que sea proporcionalmente idéntico a lo largo de los doce meses del año.

2.- En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de Seguridad Social, podrá ser:

a) Inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad que venga percibiendo el trabajador o trabajadora a lo largo del mes precedente.

b) Superior al 100% del conjunto de los conceptos salariales percibidos por el trabajador o la trabajadora en el mes anterior a la baja.

3.- En los casos de asistencia a consulta médica del seguro obligatorio de enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

#### ARTICULO 12.- QUEBRANTO DE LA MONEDA

Los cajeros o las cajeras, los pagadores o las pagadoras que habitualmente realicen pagos o cobros, percibirán por el quebranto de moneda la cantidad de 42,69 € y revisiones según el art. 4 bis.

#### ARTICULO 13.- PLUS DE JEFE/A DE EQUIPO

El jefe/a de Equipo es la persona trabajadora procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en un número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el/la jefe/a de equipo consistirá en un 20% sobre el Salario Base de su categoría, a no ser que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Cuando la persona trabajadora desempeñe funciones de Jefe/a de equipo durante un mes completo, percibirá el plus por todos los días del mes, y si el período es inferior al mes, percibirá el plus por día trabajado.

#### ARTICULO 14.-PLUSES DE TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS

Al personal que realice de manera efectiva y objetivamente constatada trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonarán en concepto de plus las siguientes cantidades durante el 2024, y será actualizado según el art. 4 bis.

· Una circunstancia .....	2,21 €
· Dos circunstancias .....	10,29 €
· Tres circunstancias .....	11,19 €

Estas cantidades se verán reducidas a la mitad si se realiza el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos e inferior a media jornada. La calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad en cada caso concreto se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria a tenor de lo dispuesto en el art. 48 del convenio. En su defecto o en ausencia de acuerdo, se resolverá por el Juzgado de lo Social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas, se dejarán de abonar las citadas cantidades.

En caso de desacuerdo se procederá de forma idéntica a lo anteriormente previsto.

#### ARTICULO 15.- TURNICIDAD

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día para aquellas empresas que tengan procesos productivos continuos.

Las empresas que, por la naturaleza de su actividad, extiendan el régimen de trabajo a turnos incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4º turno.

Las empresas con régimen de trabajo a turnos publicarán, con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores y las trabajadoras de un mismo equipo, guardando períodos de cadencia igual para todos los trabajadores y las trabajadoras, no pudiendo permanecer ningún trabajador o trabajadora más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

El personal afectado por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirá una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 13% para los trabajadores y las trabajadoras con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingos.

La percepción de esta compensación económica será compatible con el Plus de Nocturnidad.

En aquellos centros de trabajo en los que estén instaurados sistemas de rotación de 4º turno, se insta a negociar, en los tres meses posteriores a la firma del presente Convenio, la posibilidad o no, de establecer el sistema del 5º turno en el centro de trabajo. Las condiciones de trabajo del mismo y su compensación económica deberán ser acordadas en dicha negociación.

En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorios.

Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos deberán ir precedida de un período de consultas de quince días con la RLT para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado de este a la Comisión Mixta paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la comisión o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos.

Únicamente si la comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del ET y en las empresas de 10 o más trabajadores y trabajadoras, las que afecten a más del 40% de la plantilla.

#### ARTICULO 16.- NOCTURNIDAD

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

La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base según convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
- Ninguna persona trabajadora permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

#### ARTICULO 17.- PLUS DE EMBARQUE

Se establece un plus de embarque por valor de 52,41 € para 2024, que se abonará a aquellas personas trabajadoras que realicen su trabajo a bordo de un buque y no puedan desembarcar durante veinticuatro horas consecutivas.

El plus solo se abonará en el caso de que el trabajador o trabajadora deba permanecer el día completo embarcado sin poder regresar a su domicilio por causa de pruebas de mar o similares.

Dichas cuantías serán revisadas, según art. 4 bis.

#### ARTICULO 18.- PLUS DE EMPLEO ESTABLE

Se establece un plus anual para los contratos temporales (salvo interinaje, formación y prácticas) equivalente a 743,29 € para 2024, revisándose según artículo 4 bis.

El plus retribuye la jornada anual pactada en convenio y se cobrará mensualmente en doce pagos iguales.

A dicha cantidad se le incrementará la cantidad prevista en la disposición adicional octava del presente convenio colectivo en las condiciones y para el personal que reúnan los requisitos allí previstos.

#### ARTICULO 19.- FONDO ECONOMICO

Las empresas establecen un Fondo Económico en la cuantía de 161,12 € para 2024 por cada persona trabajadora de esta, con revisión salarial anual según artículo 4 bis.

Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:

- La persona trabajadora lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la RLT, quien, a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento.
- La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad.
- Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado.
- Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.
- Será condición indispensable para su solicitud:
  - Tener una antigüedad mínima de un año.
  - No haber superado el 2,5% absentismo en el trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, etc.).
  - El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.
  - Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.
- En el caso en que la persona trabajadora cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será pagada por las restantes personas trabajadoras, prorrateando dichas cifras, sólo en el supuesto de que no quedara absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.
- Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y, en igualdad de condiciones primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos e hijas.

En las empresas donde no exista representación sindical, se elegirá, mediante votación democrática entre toda la plantilla, un administrador o administradora para este fondo, con idénticas responsabilidades que las que tuviera dicha representación.

#### ARTICULO 20.- ABSORCION

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en este Convenio únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasa la cuantía de los conceptos de éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

En los contratos en los que se pacten condiciones económicas superiores a las de las tablas salariales se hará constar en el clausulado de dichos contratos si las cantidades se actualizarán anualmente según se actualice el convenio.

#### ARTICULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la RLT y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda o siguiente:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de materias: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la RLT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º.1 del R.D. 1858/81 de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o delegado/a de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con

la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Las horas extraordinarias realizadas, podrán ser abonadas en metálico en la cuantía que se recoge en este artículo, o bien compensadas con descanso, a razón de 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Esta compensación debe ser acordada entre el personal y empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo que en su caso se pacte o se haya pactado con anterioridad en los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo provincial.

En defecto de pacto en los citados convenios y acuerdos dichas horas se abonarán con el recargo del 45% de una hora ordinaria de trabajo, aplicándose en consecuencia, la siguiente fórmula para el salario hora:

$$\text{Salario hora} = \frac{((Sb / \text{día} \times 485) + (\text{Antg. Cons. Mens.} \times 16) + (\text{CPT} \times 218))}{\text{Nº horas anuales}}$$

#### ARTICULO 22.- BOLSA DE ESTUDIOS

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido ordinario que tengan hijos/as de 3 a 16 años, en un único pago anual, la cantidad de 160,81€, para el 2024, previa justificación de matrícula a centro de enseñanza reglada.

Las personas trabajadoras con otra modalidad de contratación, que generen derecho a percibir la presente bolsa de estudio, percibirán el pago de 16,08 € manera mensual, salvo julio y agosto, previa justificación de matrícula al centro de enseñanza reglada.

Los/las trabajadores/as que tengan hijos/as entre los 16 y 18 años de edad, percibirán el pago de la bolsa de estudio de manera mensual, salvo julio y agosto, previa justificación de asistencia a centro de enseñanza reglada.

Aquellas personas trabajadoras con hijos de edad superior a 18 años que lo vinieran cobrando antes de cumplir la mayoría de edad, mantendrán ese derecho hasta la terminación de estudios oficiales.

Este plus será revisado según el artículo 4 bis.

#### ARTICULO 23.- PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por diferentes capacidades de sus condiciones físicas o mentales den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidades diferentes pasará a efectuar otros trabajos en la misma empresa con la retribución que tenía en el anterior.

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, acoplará necesariamente al trabajador o trabajadora al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 33. En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidades diferentes no podrán exceder del 30% de la plantilla de la empresa.

#### ARTICULO 23.1.- AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Asimismo, las empresas ayudarán a todos las personas trabajadoras que tuvieran hijos/as, cónyuges o parejas de hecho discapacitados con la cantidad de 108,26 € mensuales para el 2024, por cada hijo/a, cónyuge o pareja de hecho en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

Para los siguientes años las revisiones serán según el art. 4 bis.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea soltero/a, cabeza de familia, que tenga hermanos/as discapacitados/as o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

#### ARTICULO 24.- SEGURO DE CONVENIO

El personal acogido a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en las siguientes cuantías:

Veintidós mil euros (22.000€) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, gran invalidez e incapacidad permanente total y de ocho mil euros (8.000€) en caso de muerte natural.

La contingencia de Incapacidad Permanente Total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efecto para el caso de que la persona trabajadora no pueda acoplarse porque no exista vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes. Esto es, no existe el derecho a cobrar el seguro, si la persona trabajadora se reincorpora conforme a lo previsto en el artículo 31 del vigente convenio.

Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, durando los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente, estando mientras tanto en vigor el del Convenio anterior.

#### CAPITULO 3 CONDICIONES DE TRABAJO

#### ARTICULO 25.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de:

Para el 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031: ..... 1748 horas

Para las empresas que trabajen con el sistema de Jornada Continuada, el cómputo de las horas de aplicará teniendo en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará como trabajo efectivo. No obstante, entre empresa y las personas trabajadoras podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo 1,57 € y revisiones posteriores según el art. 4 bis. Esta opción no adquirirá para las partes interesadas carácter definitivo ni consolidado, pudiendo renegociar su modificación a instancia de empresa o persona trabajadora.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tabloneros de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos.

El cuadro - horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, de común acuerdo entre la empresa y la RLPT.

Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas de 15 días con la RLPT para llegara acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado de este a la comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva, para el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos.

Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a las personas trabajadoras en virtud de acuerdo, pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de jornada y horarios que afecten, en un período de 90 días a un número de personas trabajadoras inferior a:

- 10 personas trabajadoras en las empresas que ocupen menos de 100 personas trabajadoras.
- El 10% de personas trabajadoras en las empresas que ocupen entre 100 y 300 personas trabajadoras.
- 30 personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de 300 personas trabajadoras

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan.

Se respetarán los acuerdos y pactos anteriores existentes en las empresas, que de alguna manera marquen condiciones más beneficiosas.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajarán.

En aquellas empresas que, por naturaleza de su actividad, tengan que trabajar todos los días del año y no sea posible aplicar la reducción de jornada en los días referidos, tendrá que ser la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, los que acuerden otras fórmulas alternativas.

Asimismo, existirá una jornada intensiva consistente en 36 horas semanales durante 2 meses, que deberá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada.

Se respetarán las jornadas intensivas de cualquier tipo que pudieran estar establecidas por convenio, costumbre o acuerdo entre las empresas con sus personas trabajadoras en algunas localidades de la provincia, o algunas de las empresas afectadas por el convenio para todas o algunas de sus categorías. La aplicación de estas jornadas no implicará reducción de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual.

Las empresas que tengan su centro de trabajo en una empresa principal se regirán por el horario de ésta, computándose al final del año las horas efectivas realizadas.

Si las mismas fueran superiores a las aquí pactadas en las distintas modalidades será opcional para las personas trabajadoras, disfrutarlas como vacaciones o que se les abonen como extraordinarias.

Diariamente no se podrán realizar más de nueve horas totales de trabajo efectivo (ordinarias y extras). Se podrá excepcionalmente superar dicha cifra en los casos de fuerza mayor y por acuerdo de las partes.

En caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo fijo o habitual a otro centro de trabajo y viceversa para realizar su actividad, incluida la formación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la consideración de este tiempo.

#### ARTICULO 25.1.- CONTROL REGISTRO DE JORNADA RD LEY 8/2019

Las empresas garantizarán el control y registro diario de jornada, estableciéndose un sistema que de forma fidedigna refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda establecerse entre empresa y trabajador/a.

El sistema utilizado no atentará en momento alguno contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario/a previa consulta con los RLPT, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### ARTICULO 25.2.- FIESTAS

Todas las fiestas oficiales, nacionales, autónomas o locales, que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

#### ARTICULO 26.- RENDIMIENTOS MINIMOS

Dada la diversidad de empresas a las que les es de aplicación este Convenio, no es posible el establecimiento de tablas de rendimientos mínimos con carácter general para dichas empresas. Las tablas de rendimientos se establecerán por las empresas de

común acuerdo con la RLT que radique en la misma, debiéndose respetar el cumplimiento de las mismas una vez establecidas

#### ARTICULO 27.- VACACIONES ANUALES

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio.

Mediante acuerdo de empresa se podrá optar por establecer los días de vacaciones anuales en 23 días laborales, salvo en aquellos casos que exista, con anterioridad a este convenio, disposición organizativa distinta de las mismas o fórmula específica de cálculo.

En aquellas empresas en las que el disfrute de las vacaciones se realice en períodos partidos, se empezarán a computar el primer día laborable de cada período.

Se tendrá en cuenta para el cálculo del período de vacaciones, tanto el cómputo de jornada anual, como los períodos de jornada intensiva.

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. El calendario de vacaciones se publicará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica. Dicho período vacacional no decae sino es disfrutado dentro del año natural por la persona trabajadora, debido a exigencia productiva de la empresa.

En caso de imposibilidad de disfrute en el año natural por motivo de exigencia productiva de la empresa, se concretará el momento de disfrute por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme a todos los conceptos que la persona trabajadora viene percibiendo con regularidad durante los tres últimos meses, es decir salario base, primas, antigüedad, tóxico-penoso-peligroso, PPTP, etc... (Sentencia del Tribunal Supremo 1622/2019).

#### ARTICULO 28.- EXCEDENCIAS

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras, que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO 4 CLAUSULAS TEMAS SOCIALES

#### ARTICULO 29.- LICENCIAS ESPECIALES

Todo personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1. Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 17 días naturales. La persona trabajadora, de mutuo acuerdo con la empresa, y con el preaviso suficiente, podrá disfrutar los días antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo se ampliará en tres días.

Dichos días se contabilizarán a partir del hecho causante, a excepción de aquellas personas trabajadoras que estén en activo y haya transcurrido su jornada laboral en un 50%, en dicho momento. En este caso comenzará a contabilizar al siguiente día laboral.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4. Por primera comunión de hijos/as y hermanos/as, cuando ésta se celebre en día laborable: 1 día.

5. Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

6. Por matrimonio de progenitores, hijos/as y hermanos/as que se celebre en día laborable: 1 día.

7. Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Estatuto de los trabajadores, art. 37.3 d).

9. Para acompañamiento de cónyuge, pareja de hecho, hija o hijo a centros de diagnóstico a instancias del SAS o a centro del SAS o concertado, cuya localización exceda de los 70 Kms. del domicilio del trabajador o trabajadora: un máximo de tres días año.

10. Para el resto de los permisos se estará en lo establecido en el ET.

#### ARTICULO 30.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas afectadas por este Convenio dotarán a su personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una equipación completa por cada cuatro meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas.

Si bien, en función de una mayor calidad de las prendas que permita mayores tiempos de uso y lavados según fabricante/proveedor, No obstante, se garantizará la entrega de al menos dos equipaciones completas al año y se sustituirán las prendas deterioradas por motivos no imputables a la persona trabajadora.

El vestuario de invierno consta de jersey y chaquetón por una sola vez al año.

Esta entrega habrá de coincidir con la temporada otoño – invierno.

En ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

#### ARTICULO 30 BIS.- EPIS

Adicionalmente a los EPIS que las empresas entreguen a las personas trabajadoras para minimizar los riesgos descritos en las evaluaciones de riesgos laborales y así dar cumplimiento a sus actividades preventivas, las empresas proporcionarán:

- Gafas de protección graduadas a las personas trabajadoras que las necesiten para la realización de sus funciones laborales.
- Calzado de seguridad acorde a sus necesidades a las personas trabajadoras que lo necesiten por patología y previa justificación médica / diagnóstico.

#### ARTICULO 31.- CONCILIACION FAMILIAR

1. El nacimiento, que comprende el parto y cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, las cuales se disfrutarán según lo establecido en el RD-Ley 9/2025 de 29 de Julio.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La persona trabajadora deberá informar por escrito a la empresa del modo de disfrute de la lactancia con una antelación mínima de 15 días.

El cómputo de horas será de una hora por cada día efectivo de trabajo que correspondieran a la persona trabajadora desde la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta que éste cumpla nueve meses. Los días de vacaciones y/o períodos de excedencia, al no ser jornada efectiva, no se tendrán en cuenta para tal cálculo. En el caso de disfrute de vacaciones o excedencia tras el cálculo de horas correspondientes por lactancia, la empresa podrá realizar un ajuste de días de permiso a disfrutar o en nómina.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años que se disfrutará en los términos recogidos en el art. 48 bis del ET.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

6. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Durante tratamientos continuados de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, mientras dure dicho ingreso hospitalario. Previo acuerdo expreso con los empresarios/as, esta reducción de jornada no retributiva podrá ser acumulada en jornadas completas.

#### ARTICULO 32.- IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la RLPT, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

#### ARTICULO 32.1.- IGUALDAD

a) Igualdad de oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Igualdad efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La empresa, está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete 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/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### ARTICULO 32.2.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con la RLPT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas 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.

#### ARTICULO 32.3.- LENGUAJE NO SEXISTA

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador/a, empresario/a, delegado/a, afiliado/a, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

#### ARTICULO 32.4.- PROTOCOLO LGTBI

La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

El Plan de LGTBI deberá incluir las siguientes medidas:

##### Acceso al empleo

Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Esto implica una formación adecuada para quienes participan en los procesos de selección, será necesario establecer criterios claros que prioricen la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

##### Clasificación y promoción profesional

Los convenios y acuerdos de empresa regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

Las decisiones se basarán en elementos objetivos, como la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

##### Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta formación se dirigirá a toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y directivos.

Los contenidos mínimos incluirán:

- Difusión de las medidas LGTBI del convenio colectivo aplicable y su alcance.
- Conocimientos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023.
- Protocolo de acompañamiento a personas trans en el empleo, si aplica.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso discriminatorio y violencia por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Además, se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente a través de protocolos contra el acoso y la violencia en el trabajo.

##### Permisos y beneficios sociales

Los convenios o acuerdos colectivos deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Se garantizará el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Asimismo, se asegurarán condiciones de igualdad para el disfrute de permisos relacionados con consultas médicas o trámites legales, especialmente para las personas trans.

##### Régimen disciplinario

Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario de los convenios colectivos por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y expresión de género de los trabajadores.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI deberá incluir:

- Medidas para garantizar la igualdad del colectivo LGTBI.
- Acciones para prevenir, detectar y actuar ante un caso de acoso o violencia ante estas personas trabajadoras.

Por tanto, la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

#### Declaración de principios

Se manifestará un compromiso explícito e inquebrantable de la empresa por no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Cualquier conducta de esta naturaleza quedará expresamente prohibida.

#### Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en la empresa, sin importar el vínculo jurídico que las una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo. También se aplicará a personas candidatas en proceso de selección, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitantes.

#### Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad y diligencia: las investigaciones y resoluciones deberán realizarse sin tardanza, respetando los plazos establecidos en el protocolo.
- Respeto a la intimidad: se garantizará la dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes involucradas.
- Confidencialidad: todas las personas participantes en el procedimiento tendrán la obligación de mantener la estricta confidencialidad de la información relacionada con las denuncias presentadas, ya sea en proceso de investigación o resueltas.
- Protección de la víctima: se asegurarán medidas de protección ante posibles represalias, cuidando la seguridad y salud de la víctima, considerando las posibles consecuencias físicas y psicológicas derivadas de la situación, así como las circunstancias laborales.
- Contradicción: se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas involucradas.
- Restitución de la víctima: en caso de que el acoso haya alterado las condiciones laborales de la víctima la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicita.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido cualquier acto de represalia, incluidas amenazas y tentativas contra quienes presenten denuncias o colaboren en investigaciones.

#### Procedimiento de actuación

El protocolo definirá el procedimiento para la presentación de quejas y denuncias, así como el plazo máximo para su resolución, en consonancia con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de quienes informen sobre infracciones normativas.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por alguien que ésta autorice siguiendo el procedimiento establecido ante la persona designada de la comisión de investigación.

· El contenido y su alcance deben adaptarse a la información recogida en el Real Decreto 1026/2024.

### CAPITULO 5 CLAUSULAS DE EMPLEO

#### ARTICULO 33.- PERSONAL DE PLANTILLA

Para mejor control de la plantilla, las empresas se obligan a fijar en los centros de trabajo el escalafón general de sus productores, con expresión de: categoría, especialidad y antigüedad, e indicando si es fijo o eventual y si están sujetos a contratos de trabajo.

Los escalafones se harán por duplicado ejemplar. Uno será entregado a los representantes de los trabajadores, los cuales, a su vez, deberán firmar dichos escalafones; otro quedará para la empresa; Se hará entrega cada seis meses, y si con anterioridad a este convenio no se hubiesen realizado, se entregará el primero a los treinta días siguientes a la firma del Convenio.

#### ARTICULO 34.- PROMOCION

El peón y auxiliar administrativo, que lleve en su empresa cuatro o más años en la misma categoría profesional, pasará a percibir los emolumentos de la categoría de especialista o la de oficial de 2º administrativo, respectivamente.

Los especialistas, oficiales de 3º, oficiales de 2º al cumplir cinco años acumulados en la misma categoría en la empresa, o empresa anterior si son incorporados por una subrogación con dicha categoría, pasarán a percibir los emolumentos de la categoría superior respectivamente.

Se mantiene la categoría de oficial de 1º especial, y permanecerán en ella los y las oficiales de 1º que sepan desarrollar con toda perfección el trabajo de su categoría y especialidad.

#### ARTICULO 35.- CESES

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas vienen obligadas a poner en conocimiento de las mismas dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos. 1 mes.
- B) Administrativos, subalternos y obreros: 12 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aquejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

La empresa vendrá obligada a preavisar, con los mismos plazos que la persona trabajadora, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### ARTICULO 36.- FINIQUITOS

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y la persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos siguientes.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Cádiz (FEMCA), tendrá validez únicamente, dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización patronal (FEMCA) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriores expresados.

Una vez firmado por la persona trabajadora este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

La persona trabajadora podrá estar asistido por un RLPT o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### ARTICULO 37.- DESPIDOS

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absolutoria, la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables.

Igualmente no será motivo de despido la falta de trabajo por detención de la persona trabajadora, cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la empresa que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que la persona trabajadora se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborables desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

#### ARTICULO 38.- CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, tal y como establece el Acta de los acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del sector del metal de 14 de diciembre de 2012 (BOE 10 de mayo de 2013).

Se acuerda la constitución de una Comisión de Clasificación Profesional, integradas por los representantes sindicales y empresariales presentes en la Comisión Mixta Paritaria, que deberá adaptar el precedente Acuerdo Estatal a las peculiaridades del presente convenio provincial antes del 31 de diciembre de 2014.

Hasta tanto no se efectúe la anterior adaptación por la Comisión de Clasificación Profesional, será de aplicación la que se contempla en el Anexo I de este Convenio, no estando las empresas obligadas a tener cubiertas todos los grupos y categorías mientras los servicios no lo requieran.

Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

#### ARTICULO 39.- CONTRATOS DE TRABAJO

Las empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La Comisión de Seguimiento y Vigilancia de contratación, constituida en el seno de la Comisión Mixta paritaria, conocerá de los distintos tipos de contrato que se utilicen por las empresas.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinadas en los supuestos que marca la Ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando la persona trabajadora no sea dada de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo "para la estabilidad en el empleo y lanegociación colectiva" alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Tal y como establece el art. 49.1 del ET., por expiración del tiempo convenido, a la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente proporcionalmente al tiempo trabajado, de 1 día de salario por cada mes de servicio.

#### ARTICULO 40.- CONTRATO DURACION DETERMINADA

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea imprevisible, la duración máxima será de 9 meses. Es posible la prórroga cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, mediante acuerdo de las partes y una sola vez, siempre que la duración total del contrato no exceda la duración máxima.

El personal eventual de este tipo de contrato no podrá exceder el 20% de la plantilla fija.

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada, la duración máxima será de 90 días en el año natural. Esto significa que las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán utilizarse de manera continua.

A la finalización de cualquier modalidad de contrato, salvo de carácter indefinido (fijo o fijo discontinuo), el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir, una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

#### ARTICULO 41.- FIJO DISCONTINUO

Las partes firmantes, ante la ausencia de una regulación específica en el ámbito estatal, consideran necesario establecer criterios objetivos, formales y transparentes para el uso del contrato fijo discontinuo en el ámbito provincial, en el marco de las competencias permitidas en materia de organización del trabajo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el art. 16 del estatuto de los trabajadores, se concertará para la realización de los siguientes tipos de trabajos:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, con independencia de la duración de los mismos.
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo quedar reflejado los elementos esenciales de la actividad labor establecidos en el art. 16.2 del ET, cómo la estimación de la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria (estos últimos podrán tener carácter estimatorio sin perjuicio de ser concretados en el llamamiento), etc.

El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, dejando constancia de la debida notificación a la persona interesada (mensaje de texto, WhatsApp, correo electrónico, ...), con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima, siempre que sea posible, de 5 días laborales. De no cumplirse este plazo, la no personación de la persona trabajadora no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

En la notificación de llamamiento deberá indicarse la fecha de incorporación, turno de trabajo y centro de trabajo.

La persona trabajadora mantendrá su posición en el orden de llamamiento en el censo hasta que no haya acumulado al menos 60 días de trabajo, como consecuencia de uno o más llamamientos.

Las empresas, junto con la RLPT en caso de existir, se comprometen a elaborar censos que se utilizarán como herramientas para el orden de llamamiento. El censo para los llamamientos de las personas trabajadoras, se realizarán atendiendo a la antigüedad de la persona trabajadora, creándose uno para cada una de las especialidades laborales incluidas en cada empresa.

En las empresas que no cuenten con RLPT, el censo se ordenará por antigüedad dentro del oficio y considerando los requerimientos específicos de la prestación.

El llamamiento e interrupción se realizará atendiendo al censo como criterio principal, y teniendo en cuenta la formación, polivalencia, homologaciones, capacidades, evaluación del desempeño y habilidades exigidas para el puesto. En caso de igualdad de condiciones entre dos candidatos, se realizará el llamamiento por orden de antigüedad en el puesto/categoría y/o grupo profesional, o en su caso por el sistema u orden que se pacte con el comité de empresa o delegados de personal.

Se considerará causa justificada a la no incorporación del llamamiento las siguientes, siempre que se acredite debidamente ante la empresa con carácter previo a la fecha de inicio tras el llamamiento:

- Estar en situación de IT declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo.
- Encontrarse en suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a adopción o acogimiento, o estar al cuidado de familiar dependiente.
- Comparecencia obligada ante la autoridad pública por exigencia de esta cuando exista incompatibilidad horaria.
- Encontrarse en situación de alta en otras empresas. La presente causa operará una única vez. El siguiente llamamiento no se producirá sin que haya transcurrido al menos un mes desde la no incorporación.

Se determina que, en contrata, subcontratas y concesiones administrativas, el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el tiempo de espera de recolocación entre subcontrataciones, y será de un plazo máximo de 6 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Anualmente, la empresa actualizará el censo junto con la RLPT en aquellas que exista.

Para todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET o acuerdo de empresa.

#### ARTICULO 42.- JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Se podrá celebrar el contrato a tiempo parcial a instancias de la persona trabajadora, según lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por jubilación parcial, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación.

Será necesario el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en los puestos y categorías profesionales de personal de confianza de la empresa: Administrativo: jefe de 1ª y 2ª; todo el personal técnico y técnicos no titulados; los técnicos de organización del trabajo; los jefes de 1ª y 2ª de técnicos de laboratorio; los jefes de Diques y varaderos, los jefes de muelle y encargados en general, y todos los técnicos titulados a excepción del Graduado técnico sanitario.

En este sentido, la empresa concertará un contrato de relevo con una persona trabajadora adecuado, en concordancia con la normativa de referencia.

La jubilación parcial y el contrato de relevo son instrumentos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

#### ARTICULO 43.- CONTRATO FORMATIVO

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional
- Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa.
- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada.
- Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.
- Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- La retribución para estos contratos en el convenio colectivo será del 60% el primer año y del 75% el segundo que perciba el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 20% de la plantilla media de la empresa. Esta limitación no será de aplicación a los contratos de trabajo que se encuentren en vigor en el momento de la firma del convenio hasta el vencimiento de dichos contratos.

#### ARTICULO 44.- EL CONTRATO DE TRABAJO PARA LA OBTENCION DE PRACTICA PROFESIONAL

Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- El periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
- A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- La retribución para estos contratos en el convenio colectivo será del 75% del que perciba el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo no recogido en este convenio, se estará a lo estipulado en el RDL 32/2021 de 28 de diciembre.

Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 20% de la plantilla media de la empresa. Esta limitación no será de aplicación a los contratos de trabajo que se encuentren en vigor en el momento de la firma del convenio hasta el vencimiento de dichos contratos.

#### ARTICULO 45.- PERSONAL DE CONTRATAS-SUBROGACION

Solo y exclusivamente en el caso del personal de mantenimiento o limpieza industrial y bomberos, de una contrata de empresa principal, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, excepto sus mandos intermedios, a las personas trabajadoras con seis meses de antigüedad, a las personas trabajadoras de la contrata que haya en los que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo o fijo discontinuo para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.
- b) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un período mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.
- c) Personal que en el momento del cambio se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia forzosa, o en situación similar y cuando hayan prestado sus servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima del apartado b.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que se vinculan: la empresa cesante, sus trabajadores y la nueva adjudicataria. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa

adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un periodo inferior a un mes, dicho personal con todos sus derechos causara alta en la nueva empresa.

d) En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan personal vinculado por contrato de interinaje (maternidad o enfermedad) la empresa subrogada deberá hacerse cargo del personal sustituto y sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de este, se extinga el contrato de interinaje y cese el personal sustituto.

e) Las condiciones salariales de aplicación serán los devengados por el personal en el sexto mes anterior al cambio de empresario, añadiendo las revisiones salariales que, en su caso, procedan por aplicación del presente convenio. En dichas condiciones salariales quedará incluido el complemento salarial previsto en la disposición adicional octava.

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación del personal en los que concurran los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la RLT de la contrata saliente y de su empresa, los trabajadores y las trabajadoras a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

#### ARTICULO 46.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA

A la firma del presente convenio se crea, en el seno de la Comisión Mixta paritaria, una mesa o Comisión de Seguimiento y Vigilancia para el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, con estudio de todas las infracciones en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos o, en su caso, se apliquen las correspondientes sanciones.

Esta Comisión será fundamentalmente técnica, y estará compuesta por un máximo de tres miembros por cada parte.

Esta comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes.

#### ARTICULO 47.- PLURIEMPLEO

A los efectos de erradicar el pluriempleo, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación Vigente en los casos de personas trabajadoras no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Por coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los RLPT los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.1.4.b del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

#### CAPITULO 6 DERECHOS SINDICALES

##### ARTICULO 48.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS- Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se concreta que el crédito de horas mensuales retribuidas:

Hasta 100 personas trabajadoras ..... 20 horas.  
De 101 a 250 personas trabajadoras ..... 25 horas.  
De 251 a 500 personas trabajadoras ..... 30 horas.

Este crédito horario será de aplicación tanto para Delegados/as de Personal, como integrantes del Comité de Empresa, como determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se acumularán en un cómputo trimestral.

Estas horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se podrán acumular entre los pertenecientes a cada sindicato en uno o varios miembros de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado por Convenio, pudiéndose quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con la dirección de la empresa, previa petición dirigida por escrito a la misma.

De conformidad con lo establecido en el Art. 9 de la precitada Ley Orgánica de Libertad Sindical, los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio, y que mantengan su vinculación como persona trabajadora en activo de alguna empresa afectada por la negociación, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

#### CAPITULO 7 PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

##### ARTICULO 49.- SALUD LABORAL.- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS

Las Empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
5. La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
6. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
7. Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.
8. La Formación teórica y práctica de sus personas trabajadoras.
9. La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice a el/los Delegado/os de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

10. Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

11. Las empresas afectadas por el presente Convenio, y a través de las Mutuas Patronales, efectuarán a todos las personas trabajadoras que lo deseen (con indiferencia del número de estos que ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

Adecuándose a las distintas evaluaciones de riesgo de las funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo, si estas lo contemplan, los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, incluyendo pruebas de detección de valores tumorales, si existe posibilidad de exposición a agentes químicos, riesgos biológicos o mutagénicos y placas de tórax como protección de la asbestosis.

#### Derecho de las personas trabajadoras

1. A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (LPRL Art. 14.1).
2. A la Salud (LPRL Art. 3 y 28).
3. A la Información (LPRL Art. 18.1 y 41.2).
4. A la Formación (LPRL Art. 19).
5. A realizar propuestas (LPRL Art. 18.2).
6. A la participación (LPRL Art. 14, 18, 33 y 34).
7. A la Vigilancia periódica de la salud (LPRL Art. 22).
8. A la denuncia (LPRL Art. 40.1).
9. A interrumpir el trabajo caso de riesgo grave e inminente (LPRL Art. 21.2 y 21.4).

#### Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de

#### Riesgos

Corresponde a cada personas trabajadoras velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras

La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del las personas trabajadoras podrá ser motivo de sanción.

#### ARTICULO 50.- COMISION PARITARIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de Salud Laboral, puedan producirse en las empresas sujetas a un ámbito de aplicación. Dicha Comisión tendrá las siguientes características:

1. La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales estará integrada por un máximo de dos miembros por cada parte, dos por FEMCA y dos por el sindicato UGT- FICA.

#### 2. Funciones:

- a. Promover e impulsar la política preventiva en el sector del metal de nuestra provincia.
- b. Conocer la evolución de los planes preventivos en las empresas.
- c. Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para empresas y personas trabajadoras en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.
- d. Realización de estudios sobre accidentalidad y enfermedades profesionales en el sector del metal en el ámbito de nuestra provincia, así como su valoración y análisis.
- e. Promover entre empresarios y personas trabajadoras del sector de acciones formativas e informativas, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f. Llevar a cabo cualquier otra actividad relacionada con la Seguridad y Salud Laboral que se considere de interés y aplicación general del sector.

3. La intervención de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales se producirá:

- a. Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la Salud Laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
- b. Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito a la Comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.
- c. Por propia iniciativa, atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le ponga la subcomisión de prevención de ámbito provincial.

4. La Comisión está facultada para recabar las informaciones que consideren necesarias para valorar los asuntos a tratar y, previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de Prevención de Riesgos Laborales que se deban adoptar.

5. Del cumplimiento de los términos del referido dictamen se dará cuenta por escrito a la Comisión en el plazo máximo de 30 días.

6. En caso de desacuerdo entre los miembros de la Comisión, que se comunicará por escrito al empresario afectado ya los RLPT, o directamente a las personas trabajadoras en ausencia de aquellos, las partes podrán ejercer acciones que legalmente procedan ante la Inspección de Trabajo o cualquier otro órgano administrativo y jurisdiccional.

7. En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la Comisión, mediante certificación expedida por el secretario de la misma.

8. Para las empresas de menos de seis personas trabajadoras y aquellas que carezcan de sus propios órganos de RLPT, se nombrará una subcomisión de prevención de ámbito provincial con las funciones y competencias antes señaladas. De sus actuaciones dará cuenta a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea conveniente.

9. Para trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales tendrá competencias para determinar aquellos puestos de trabajo que habrán de devengar el plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos regulado en el artículo 15 del presente convenio, previo el oportuno dictamen de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES VARIAS

##### PRIMERA.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Las empresas facilitarán, obligatoriamente a sus personas trabajadoras las herramientas necesarias para ejecutar sus labores.

En caso de que aquellos empleen herramientas de su propiedad con autorización de la empresa, ésta abonará el desgaste de las mismas.

##### SEGUNDA.- FORMACION CONTINUA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incorporar íntegramente, asumiéndolo, el acuerdo de 10 de marzo de 1994 por el que se acordó constituir la "Comisión Paritaria de Formación Continua para el sector del Metal de la Provincia de Cádiz".

La Comisión Paritaria que regula el Art. 3º del presente Convenio queda facultada para renovar y desarrollar cuantas iniciativas sean conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo, y que queda incorporado al Convenio como Anexo del mismo.

Asimismo, ambas partes suscriben el III Acuerdo sobre Formación Continua firmado en diciembre de 2000.

##### TERCERA.- SUMISION AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos bajo las contenidas en la Resolución de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

En caso de sanción disciplinaria que incluya suspensión de empleo y sueldo, la empresa valorará la posibilidad de que la fecha de cumplimiento de dicha sanción se concrete una vez celebrado el SERCLA, o al menos, tres semanas después de la imposición de la sanción.

##### CUARTA.- ANTIGÜEDAD Y ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

El personal afectado por el convenio que perciban la antigüedad consolidada lo harán manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el convenio para los restantes conceptos salariales.

No podrá percibirse de manera acumulada la antigüedad consolidada prevista en la presente disposición y el plus de empleo estable contemplado en el artículo 19 del presente convenio colectivo, de modo que en tal circunstancia se percibirá tan sólo uno de los dos complementos, aquél de cuantía superior para cada concreto trabajador o trabajadora.

##### QUINTA.- PROMOCION

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer un sistema de promoción que sustituya al existente en las derogadas ordenanzas laborales; conforme a lo acordado a nivel nacional en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de fecha 20 de marzo de 2009, fundamentalmente en lo que se refiere a la Clasificación Profesional establecida en el capítulo III del mismo y al Código de Conducta Laboral del capítulo IV.

##### SEXTA.- COMPLEMENTO PERSONAL DEL PLUS PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO INCONDICIONADO (ANTIGUO PPTP INCONDICIONADO)

El personal que a la fecha de la firma del presente convenio viniera percibiendo el complemento personal del PPTP incondicionado de la disposición Adicional Octava del convenio colectivo 2013-2016 lo continuaran percibiendo en los mismos términos y de acuerdo con lo allí establecido según los importes que resulten de la actualización prevista en el art. 4 Bis del presente convenio colectivo.

El texto referido del convenio colectivo 2013-2016 es el siguiente:

"Se establece un complemento personal por día efectivamente trabajado para los trabajadores de las categorías que se recogían en el antiguo artículo 15, sexto párrafo del anterior Convenio Colectivo, que estuvieran en alta a la fecha de la firma del presente convenio y vinieran percibiendo la primera circunstancia del plus del artículo 15 del Convenio anterior y, por tanto, lo percibiesen de manera incondicionada desarrollando o no de manera efectiva trabajos penosos, tóxicos o peligrosos."

Este complemento personal será de 9,34 € para el 2024, por día efectivamente trabajado, con un tope máximo de 20 días por mes, y se mantendrá mientras sigan vinculados contractualmente con la empresa en virtud del contrato vigente a la fecha de la firma de este convenio.

Este complemento personal es incompatible con los pluses contemplados en el artículo 15 y con el incremento del plus de empleo estable de la disposición adicional séptima.

El "personal obrero, profesionales de oficio, chofer de grúas, chofer de camión y máquinas automáticas, que preste sus servicios en factorías y grandes industrias y talleres o empresas auxiliares que trabajen para las mismas, según contrato mercantil (concretamente, las personas de ese taller o empresa auxiliar que trabajan para dicho contrato mercantil), que empiecen a cobrarlo para igualar al que lo estaba cobrando anteriormente, empezará a percibir el presente plus según lo descrito posteriormente en esta disposición adicional, hasta alcanzar el 100% de su importe en 2030.

En relación concreta a los chóferes de gruas, chóferes de camión y máquinas automáticas que cobren exclusivamente salario según convenio, por tanto, que no tengan acuerdos particulares de mejora. Si dicho acuerdo de mejora fuese inferior al valor de este plus, cobrará el de mayor cuantía.

Este complemento se percibe por día de trabajo efectivo con un máximo de 20 días mensuales por aquellas personas trabajadoras que preste toda la jornada en el tajo.

Este concepto será incompatible con el cobro de los pluses del artículo 15, en todo caso se percibirá el que sea más favorable. En caso de que la persona trabajadora percibiera el plus de empleo estable y le correspondiera el PPTP incondicionado, percibirá el de mayor importe, (teniendo en cuenta que el plus de empleo estable puede incluir el incremento del plus de empleo estable y una circunstancia del tóxico-penoso-peligroso).

Las empresas que tengan pactadas una primera circunstancia en condiciones precios mejores aplicará la compensación y/o absorción en términos mensuales.

Este complemento personal será de 2,88 € para el 2025, equivalente al 30% del valor del PPTP incondicionado. Se devengará desde el momento de la firma del convenio, sin efectos retroactivos. Para años sucesivos, el valor del PPTP incondicionado se incrementará en el porcentaje acordado hasta llegar al 100% en 2030, incluyendo el incremento salarial pactado (IPC) en la siguiente progresión.

2026: .....	40% de PPTP26 (PPTP25 + IPC 2025)
2027: .....	50% de PPTP27 (PPTP26 + IPC 2026)
2028: .....	65% de PPTP28 (PPTP27 + IPC 2027)
2029: .....	85% de PPTP29 (PPTP28 + IPC 2028)
2030: .....	100% de PPTP30 (PPTP29 + IPC 2029)

#### SEPTIMA.- INCREMENTO DEL PLUS DE EMPLEO ESTABLE

El personal contratado a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo que tengan derecho a percibir el plus de empleo estable previsto en el artículo 18 del presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir una cantidad adicional de 1,10 € por día efectivamente trabajado, para el 2024, con un tope máximo de 20 días al mes, siempre y cuando hubieran tenido derecho a percibir la primera circunstancia del plus penosos, tóxicos y peligrosos conforme a lo previsto en el artículo 14 del precedente convenio colectivo 2021-2023 y, por tanto, lo percibiesen de manera incondicionada desarrollando o no de manera efectiva trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Este incremento no será percibido por las personas trabajadoras que tengan derecho a percibir la segunda y tercera circunstancia del actual complemento tóxico previsto en el art. 14 del presente convenio colectivo.

#### ANEXO I

OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
		Ingeniero, Arquitectos y licenciados	1
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
		Graduados Técnicos Sanitarios. Perito aparejador	2
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
Contra maestre, Maestro Industriales, Maestro de taller.	Jefe de 1ª de Laboratorio. Jefe de 1ª Administrativo.	Jefe de diques y varaderos. Delineante proyectista. Jefe de muelles y encargado en general. Técnico de Seguridad.	3
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
Oficial de 1ª. "A". Encargados. Buzos y H. Ranas. Maestro de 2ª	Delineantes de 1ª Técnicos de Organización de 1ª y Analista de 1ª de Laboratorio. Jefe de 2ª Administrativo. Jefe de 2ª Laboratorio		4
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
Oficial de 1ª Oficio Oficial de 2ª Oficio. Conductor de camiones y grúas..... Jefe de taller. Capataz especialista. Capataz de peones Titulados	Cajeros 100 trabajadores. Cajeros de 100 a 250 trabajadores. Oficial 1ª admvo. Oficial 2ª admvo. Delineantes de 2ª. Analista de 2ª		5
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
Oficial de 3ª. Chófer turismo. Conductor grúas y Máquinas Aut.	Listero. Almacenero Telefonista. Auxiliar de oficina. Auxiliar de organiz. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar administrativo. Vigilante.		6
OPERARIOS	EMPLEADOS	TECNICOS	GRUPO
Peón Especialista. Mozo de almacén Aprendiz			7

#### ANEXO II TABLAS SALARIALES

CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
	Sº. BASE	Sº. BASE
<b>PERSONAL OBRERO</b>		
Peón	49,85 €	51,25 €
Especialista	50,16 €	51,56 €
Mozo de almacén	50,16 €	51,56 €
<b>PROFESIONAL DE OFICIO</b>		
Oficial de 1ª A	52,05 €	53,51 €
Oficial de 1ª	51,43 €	52,87 €
Oficial de 2ª	50,83 €	52,25 €
Oficial de 3ª	50,42 €	51,83 €

CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
	Sº. BASE	Sº. BASE
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Listero	1.519,67 €	1.562,22 €
Almacenero	1.511,80 €	1.554,13 €
Chofer Turismo	1.552,08 €	1.595,54 €
Chofer Camión y Grúa Autom.	1.552,91 €	1.596,39 €
Conductor Grúa y maquinas auto.	1.552,91 €	1.596,39 €
Vigilante	1.486,57 €	1.528,19 €
Telefonista	1.492,66 €	1.534,45 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Jefe 1ª	1.731,42 €	1.779,90 €
Jefe 2ª	1.679,05 €	1.726,06 €
Cajero (empresa menos de 100 Trabajadores/as.)	1.665,84 €	1.712,48 €

CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
	S°. BASE	S°. BASE
Cajero (empresa 100 a 250 Trabajadores/as.)	1.674,31 €	1.721,19 €
Oficial de 1ª	1.617,19 €	1.662,47 €
Oficial de 2ª	1.579,63 €	1.623,86 €
Auxiliar	1.514,31 €	1.556,71 €
Viajante	1.617,19 €	1.662,47 €
<b>PERSONAL TECNICO - TECNICO NO TITULADO</b>		
Jefe de Taller	1.731,83 €	1.780,32 €
Maestro de Taller	1.631,73 €	1.677,42 €
Maestro 2ª	1.619,04 €	1.664,37 €
Contramaestre	1.631,73 €	1.677,42 €
Encargado	1.594,78 €	1.639,43 €
Capataz Especialista	1.529,60 €	1.572,43 €
Capataz de peones Titulados	1.523,17 €	1.565,82 €

PLUS Y COMPLEMENTOS	2024	2025
	PLUS	PLUS
Art.-5 Plus de Transporte	5,60 €	5,76 €
Art.-7 Festivo	70,58 €	72,55 €
Art.-10 Transporte y dietas		
Dieta completa	48,76 €	47,00 €
Media dieta	20,85 €	23,50 €
Art.-13 Quebranto de moneda	42,69 €	43,89 €
Art.-15 Pluses toxico Penoso y Peligroso		
1 circunstancia	2,21 €	2,28 €
2 circunstancias	10,29 €	10,58 €
3 circunstancias	11,19 €	11,50 €
Art.-18 Plus Embarque	52,41 €	53,87 €
Art.-19 Plus empleo estable anual	743,29 €	764,10 €
Art.-20 Fondo Económico	161,12 €	165,63 €
Art.-22 Bocadillo	1,57 €	1,61 €
Art.-32 Bolsa estudio	16,08 €	16,53 €
Art.-32 Bolsa estudio anual	160,81 €	165,32 €
Art.-32 Ayuda a personas con capacidades diferentes	108,25 €	111,28 €
Disp.A.6º Complemento personal PPTP incondicionado	9,34 €	9,60 €
Disp. A. 7ª Incremento plus empleo estable	1,10 €	1,13 €

CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
	S°. BASE	S°. BASE
<b>TECNICO DE OFICINA</b>		
Delineante proyectista	1.692,21 €	1.739,59 €
Dibujante Proyectista	1.690,96 €	1.738,31 €
Delineante 1ª	1.617,19 €	1.662,47 €
Delineante 2ª	1.573,10 €	1.617,15 €
Auxiliares	1.519,66 €	1.562,21 €
<b>TECNICO DE ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>		
Técnico de Organización de 1ª	1.618,17 €	1.663,48 €
Técnico de Organización de 2ª	1.578,25 €	1.622,44 €
Auxiliares de Organización	1.531,04 €	1.573,91 €
<b>TECNICO DE LABORATORIO</b>		
Jefe de 1ª	1.746,72 €	1.795,63 €
Jefe de 2ª	1.674,94 €	1.721,84 €
Analista 1ª	1.650,98 €	1.697,21 €
Analista 2ª	1.531,05 €	1.573,92 €
Auxiliar	1.518,06 €	1.560,57 €
<b>TECNICO DE DIQUES Y MUELLES</b>		
Jefe de Diques y Varaderos	1.724,34 €	1.772,62 €
Jefe de Muelle y Encargado General.	1.631,73 €	1.677,42 €
Buzos y Hombres Rana	1.667,98 €	1.714,68 €
<b>TECNICO TITULADO</b>		
Ingenieros Arquitectos y Licenciados	1.930,69 €	1.984,75 €
Peritos y aparejadores	1.883,81 €	1.936,56 €
Técnicos de Seguridad	1.883,81 €	1.936,56 €
Maestro Industrial	1.666,94 €	1.713,61 €
Graduado Técnico Sanitario	1.664,52 €	1.711,13 €

ANEXO III  
 MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL  
 Núm. \_\_\_\_\_  
 Fecha de expedición. \_\_\_\_\_  
**RECIBO DE FINIQUITO**

D. \_\_\_\_\_  
 que ha trabajado en la Empresa \_\_\_\_\_  
 desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ con la categoría  
 de \_\_\_\_\_ declaro que he recibido de ésta la  
 cantidad de \_\_\_\_\_ Euros en concepto de liquidación  
 total por mi baja en la empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que  
 pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida,  
 manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con  
 ello con la Empresa.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
 El trabajador,  
 El trabajador (1) \_\_\_\_\_ usa de su derecho a que esté en la firma un representante  
 legal suyo en la Empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos  
 firmantes del presente Convenio.  
 (1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la  
 fecha de su expedición.  
 Expedido por \_\_\_\_\_  
**SELLO Y FIRMA**  
 Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial  
 correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.  
 Firmas. **Nº 130.690**

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA ZONA DE LA SIERRA. OFICINA DE OLVERA ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

Dª. María Remedios Márquez Vilchez, jefa de la Unidad de Recaudación  
 de la Zona de la Sierra, Oficina de Olvera del Servicio Provincial de Recaudación y  
 Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

**HAGO SABER**

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005,  
 de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se  
 procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de  
 anuncios del Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, titular de los valores  
 de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el  
 anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos

**CONCEPTO**

TASA DE RECOGIDA DE BASURA DEL MUNICIPIO DE OLVERA, 2º SEMESTRE  
 ejercicio 2025

TASA DE RECOGIDA DE BASURA DEL MUNICIPIO DE SETENIL, 2º SEMESTRE  
 ejercicio 2025

**PLAZOS DE INGRESO**

Del 01 de septiembre hasta el 10 de noviembre de 2025, ambos inclusive.

**MODALIDADES DE PAGO**

El pago podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades  
 de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el  
 pago en días laborables y en horario de caja.

**Mediante bizum o tarjeta bancaria**

- A través de la app "DipuPay" disponible en Google Play y App Store.

- A través de nuestra Sede Electrónica, en:

<https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o  
 accediendo sin identificar).

**Mediante pago aplazado**

- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria.

- A través de un plan personalizado de pago.

Mediante pago en entidades de crédito previa obtención de dístico/carta  
 de pago

**Puede obtener el dístico/carta de pago a través de las siguientes vías:**

- Nuestra Sede Electrónica, <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con  
 certificado/cl@ve o accediendo sin identificar). Mediante esta opción puede también  
 pagar mediante bizum o tarjeta bancaria.

- Presencialmente, en las oficinas del SPRyGT de la Diputación de Cádiz ([https://www.  
 dipucadiz.es/recaudacion\\_y\\_gestion\\_tributaria/red-de-oficinas/](https://www.dipucadiz.es/recaudacion_y_gestion_tributaria/red-de-oficinas/)), solicitando cita previa  
 en: <https://www.citapreviasprygt.es/> (o en el teléfono 856 940 262).

Una vez obtenida la carta de pago deberá acudir a las siguientes entidades  
 de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-  
 CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL  
 DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los  
 interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856 940 250 de la Unidad  
 de Recaudación de Olvera o con carácter excepcional y con cita previa (solicitándola  
 en: <https://www.citapreviasprygt.es/> o en el teléfono 856 940 262) de la unidad sita en  
 c/ Bellavista 16, en horario de 9:00 a 13:00 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: 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.

Lo que hago público para general conocimiento.

10/08/2025. La jefe de la Unidad de Recaudación, María Remedios Márquez Vilches. Firmado.

Nº 135.019

**AREA DE ECONOMIA, HACIENDA Y GESTION ADMINISTRATIVA  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO  
DE RECURSOS CONTRACTUALES**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ Y EL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DEL VALLE PARA LA PRESTACIÓN DE ASISTENCIA MATERIAL CONSISTENTE EN LA ATRIBUCIÓN DE LA COMPETENCIA EN MATERIA DE RECURSOS CONTRACTUALES AL TRIBUNAL DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ

**REUNIDOS**

De una parte, Juan José Ortiz Quevedo, vicepresidente primero de la Diputación Provincial de Cádiz, actuando en nombre y representación de la misma, en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 34 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local, en el acuerdo de Pleno de fecha 20/03/2013, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz y en el Decreto de 25 de julio de 2025.

De otra parte, Rafael Aguilera Martínez en virtud de su nombramiento y de conformidad con la competencia que le otorga el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.

**EXPONEN**

1. La Leyes 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, y 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores de agua, la energía, los transportes y los servicios postales, en la redacción dada por la Ley 34/2010, de 5 de agosto, incorporan a nuestro ordenamiento las modificaciones introducidas en las Directivas 89/665/CEE y 92/13/CEE del Consejo en virtud de la Directiva 2007/66/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2007, en lo que respecta a la mejora de la eficacia de los procedimientos de recurso en materia de adjudicación de los contratos públicos.

El artículo 46.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP) establece, en relación con el órgano competente que en el ámbito de las Corporaciones Locales ha de resolver los recursos especiales en materia de contratación que "la competencia para resolver los recursos será establecida por las normas de las Comunidades Autónomas cuando estas tengan atribuida competencia normativa y de ejecución en materia de régimen local y contratación.

En el supuesto de que no exista previsión expresa en la legislación autonómica y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, la competencia para resolver los recursos corresponderá al mismo órgano al que las Comunidades Autónomas en cuyo territorio se integran las Corporaciones Locales hayan atribuido la competencia para resolver los recursos de su ámbito.

En todo caso, los Ayuntamientos de los municipios de gran población a los que se refiere el artículo 121 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y las Diputaciones Provinciales podrán crear un órgano especializado y funcionalmente independiente que ostentará la competencia para resolver los recursos. Su constitución y funcionamiento y los requisitos que deben reunir sus miembros, su nombramiento, remoción y la duración de su mandato se regirá por lo que establezca la legislación autonómica, o, en su defecto, por lo establecido en el artículo 45 de esta Ley. El Pleno de la Corporación será el competente para acordar su creación y nombrar y remover a sus miembros. El resto de los Ayuntamientos podrán atribuir la competencia para resolver el recurso al órgano creado por la Diputación de la provincia a la que pertenezcan.

Asimismo, el artículo 120 del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales, prevé que los órganos de recursos contractuales regulados en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, serán los competentes en sus ámbitos respectivos y en relación con las entidades enumeradas en el artículo 5.1 de este real decreto-ley, así como a las que estén adscritas o vinculadas a ellas, o a las que hayan otorgado un derecho especial o exclusivo, para ejercer resolver las reclamaciones que se planteen por infracción de las normas contenidas en dicho real decreto-ley respecto de los contratos cuyos procedimientos de adjudicación se regulan en el mismo.

El Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, respecto de las entidades locales de Andalucía y los poderes adjudicadores vinculados a las mismas, en su artículo 10, establece que en el ámbito de las Entidades Locales andaluzas, y de los poderes adjudicadores vinculados a las mismas, la competencia para el conocimiento y resolución de recurso especial en materia de contratación, de la cuestión de nulidad y de las reclamaciones a que se refiere su artículo 1, corresponderá a los órganos propios, independientes y especializados que las mismas creen, que actúen con plena independencia funcional conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2010, de Autonomía Local de Andalucía, y en los términos establecidos en la Ley de Contratos del Sector Público. Sin perjuicio de ello, prevé igualmente dicho precepto que de conformidad con la competencia de asistencia material a los municipios que atribuye a las provincias el artículo 11.1.c) de la Ley de Autonomía Local de Andalucía, y en la forma regulada en el artículo 14.2 de dicha Ley, el conocimiento y resolución

de estos recursos especiales y de las citadas cuestiones de nulidad y reclamaciones podrán corresponder a los órganos especializados en esta materia que puedan crear las Diputaciones Provinciales.

Mediante acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz de fecha 20/03/2013 se procedió a la creación de Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz, al que se atribuye la resolución de los recursos especiales en materia de contratación y las cuestiones de nulidad regulados en la Ley 30/2007, de 30 de octubre (actualmente, LCSP), así como las reclamaciones en los procedimientos de adjudicación y las cuestiones de nulidad sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, que pudieran plantarse en relación con la actividad contractual de la Diputación y sus entidades instrumentales que ostenten el carácter de poder adjudicador. Igualmente, en virtud del citado acuerdo se aprobó aceptar la atribución a la Diputación, y el ejercicio por ésta en régimen de asistencia material de la prevista en el artículo 14 de la Ley de Autonomía Local de Andalucía, de la competencia para el conocimiento y resolución de tales recursos, reclamaciones y cuestiones, que pueda corresponder a las entidades locales de la provincia de Cádiz o sus poderes adjudicadores, cuando éstos hagan uso de la facultad prevista a tal efecto en el citado artículo 10 del Decreto 322/2011.

2. El Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz está adscrito al Área de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa, conforme a la nueva organización provincial, y actúa con plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias.

3. El Ayuntamiento de Alcalá del Valle ha decidido acogerse a la opción establecida en el artículo 10 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, a cuyo fin se celebra el presente Convenio con la Diputación de Cádiz, en virtud del cual se someterán a la resolución que adopte el tribunal Administrativo de Recursos contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz los recursos, reclamaciones y cuestiones mencionados en el párrafo primero correspondientes al Ayuntamiento de Alcalá del Valle y a sus entidades vinculadas que tienen la condición de poderes adjudicadores.

En consecuencia, ambas entidades acuerdan suscribir el presente Convenio de Colaboración de conformidad con las siguientes:

**CLÁUSULAS**

**PRIMERA.- Naturaleza.**

El presente Convenio de Colaboración (en adelante, el Convenio) se celebra al amparo de lo dispuesto en los artículos 46.4 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de contratos del sector público, el artículo 10 del Decreto 332/2011, de 1 de noviembre, el artículo 14 de la Ley de Autonomía Local de Andalucía y del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz, rigiéndose, además, por las disposiciones de los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el presente Convenio tiene naturaleza interadministrativa, sujetándose en cuanto a su regulación al ordenamiento jurídico-administrativo, encontrándose excluido del ámbito de aplicación de la LCSP conforme a lo previsto en su artículo 6.1. Sin perjuicio de ello, las dudas y lagunas que en su ejecución o interpretación puedan suscitarse se resolverán por el órgano competente aplicando los principios contenidos en la citada Ley.

**SEGUNDA.- Ámbito objetivo de aplicación.**

El objeto del presente Convenio es la atribución por parte del Ayuntamiento de Alcalá del Valle al Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación provincial de Cádiz, en adelante el Tribunal, de la competencia para la tramitación y resolución de los recursos, reclamaciones y cuestiones de nulidad a que se refiere el artículo 1.1 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, en los términos previstos en la vigente legislación de contratos del Sector Público, así como en la legislación en materia de contratación pública en determinados sectores, incluyendo la de acordar las medidas cautelares de carácter provisional necesarias para asegurar la eficacia de la resolución que en su momento se dicte y la de fijar las indemnizaciones que, en su caso, procedan. cursos

**TERCERA.- Ámbito subjetivo de aplicación.**

El ámbito subjetivo de aplicación abarcará la actuación contractual susceptible de los procedimientos anteriormente señalados realizada por del Ayuntamiento de Alcalá del Valle y la de aquellos entes, organismos y entidades vinculados a este que tengan la consideración de poder adjudicador conforme a lo dispuesto en el artículo 3.3 de la LCSP, si se integran en la Entidad Local, incluso aunque no ostenten la condición de Administración Pública.

**CUARTA.- Comunicaciones.**

Conforme a lo establecido en el artículo 54 de la Ley de Contratos del sector público y en el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Tribunal, las comunicaciones entre el Tribunal y el Ayuntamiento de Alcalá del Valle se realizarán, por medios informáticos o electrónicos.

Cuando no sea posible enviar las comunicaciones por tales medios se utilizará cualquiera de los medios que sean legalmente admisibles procurando, en todo caso, optar por el que resulte más ágil.

**QUINTA.- Obligaciones de las partes.**

1. A través del presente convenio la Diputación Provincial de Cádiz se compromete a prestar, a través del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales creado por la misma, la asistencia material consistente en el conocimiento y resolución de los recursos especiales, así como las reclamaciones en los procedimientos de adjudicación a que se refiere la Cláusula Segunda, en los términos y plazos previstos en la normativa de aplicación.

2. A través del presente convenio el Ayuntamiento de Alcalá del Valle se compromete a realizar las actuaciones precisas para permitir el adecuado ejercicio de las competencias que por el mismo se atribuyen al Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz, y a tal efecto:

a. La remisión de las comunicaciones, de los informes y de los expedientes administrativos relativos a los recursos y demás procedimientos de los que haya de conocer el Tribunal

deberá hacerse dentro de los plazos previstos en la normativa de aplicación, incluyendo en el caso de los expedientes administrativos, toda la documentación integrante de los mismos, salvo que expresamente se indicara otra cosa por el Tribunal al reclamarlo.  
 b. Los actos y resoluciones que, a tenor de lo dispuesto en la legislación de contratos del Sector Público, así como en la legislación en materia de contratación pública en determinados sectores, sean susceptibles de recurso especial o reclamación respectivamente, deberán indicar, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, la competencia del Tribunal para el conocimiento y resolución de los mismos.

3. El presente convenio no conlleva la asunción de compromisos económicos para ninguna de las partes.

4. El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes dará lugar a la resolución del Convenio en los términos previstos en la Cláusula Décimo Tercera.

**SEXTA.- Protección de Datos de carácter personal**

Las partes se comprometen y obligan a tratar de modo confidencial cualesquiera datos e información de carácter personal traten en virtud de este Convenio de Colaboración, y adecuarán sus actuaciones al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, estando obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en dichas normas, así como en las disposiciones que en materia de protección de datos se encuentren en vigor a la firma del presente documento o que puedan estarlo durante su vigencia.

Asimismo, se obligan a adaptar y mantener las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos de manera que el tratamiento sea conforme con los requisitos del Reglamento y garantice la protección de los derechos de las personas interesadas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 28 del citado Reglamento, cuando el objeto del Convenio conlleve tratamiento de datos personales, las partes adquieren roles de responsable o encargado de tratamiento de dichos datos.

El detalle los datos de carácter personal a tratar, el tratamiento a realizar y las medidas a Implementar por las partes, se incluye en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales" que se añade en forma de Addenda a este Convenio documento de acuerdo a la normativa que resulta de aplicación.

**SÉPTIMA.- Registro electrónico de Convenios de Cooperación**

El presente Convenio se remitirá, tras su firma, automáticamente al Registro electrónico de Convenios de cooperación bajo la superior dirección de la Secretaría General, y su inscripción se efectuará de forma singularizada, identificando en sus datos de inscripción tal condición.

**OCTAVA.- Publicidad del convenio**

Una vez suscrito el presente Convenio, éste deberá ser publicado en los perfiles de contratante de la Diputación Provincial de Cádiz y del Ayuntamiento de Alcalá del Valle sin perjuicio de la publicación en Boletín oficial que igualmente proceda en función de su contenido.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa en Transparencia derivada tanto de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, como la autonómica Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, el presente Convenio será publicado en el Portal de Transparencia de la Diputación Provincial de Cádiz (<https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/convenios>) así como en la página web/portal del Ayuntamiento de Alcalá del Valle.

**NOVENA.- Comunicación a la Consejería competente sobre régimen local**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 83.6 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, una vez aprobado el presente Convenio, se remitirá copia del mismo a la Consejería competente sobre régimen local.

**DÉCIMA.- Entrada en vigor y duración.**

1. El presente Convenio producirá efectos desde su suscripción y tendrá una duración de cuatro años, salvo que por cualquiera de las partes se hubiese denunciado el mismo con anterioridad. En caso de denuncia formulada por el órgano competente de cualquiera de las partes, el convenio quedará sin efectos y el Tribunal procederá a la devolución de los expedientes que se encuentren pendientes de resolver.

2. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el apartado anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

3. Una vez suscrito, el Convenio producirá efectos respecto a los recursos, reclamaciones o cuestiones de nulidad pendientes de resolver en el momento de su suscripción de los que no esté conociendo cualquier otro órgano especializado en esta materia.

**DÉCIMO PRIMERA.- Comisión de seguimiento**

1. A los efectos de coordinación y seguimiento del cumplimiento de los fines del presente Convenio, podrá constituirse una Comisión de Seguimiento, integrada por la persona titular de la Presidencia del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz, dos representantes designados por la Diputación Provincial de Cádiz y dos representantes del Ayuntamiento de Alcalá del Valle.

2. Serán funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- a. Resolver las controversias que puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- b. Proponer la modificación del Convenio.
- c. Recepcionar, en su caso, los requerimientos de cumplimiento que realice cualquiera de las partes firmantes del convenio.

3. La Comisión de Seguimiento se adaptará, en lo referido a su funcionamiento, a lo previsto para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. Cuando haya motivo para ello, la Comisión de Seguimiento se reunirá a petición de cualquiera de las partes integradas en ella.

**DÉCIMO SEGUNDA.- El régimen de modificación del convenio**

Las partes en cualquier momento y de común acuerdo, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, podrán modificar las cláusulas del presente Convenio. El acuerdo de modificación será recogido en un adenda que requerirá de su correspondiente tramitación administrativa.

**DÉCIMO TERCERA.- Causas de resolución del convenio**

Son causas de resolución del Convenio:

- a. El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b. El acuerdo unánime de todos los firmantes.
- c. El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo prudencial con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la Comisión de Seguimiento. Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados.

- d. Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e. La denuncia formulada por el órgano competente de cualquiera de las partes.

La denuncia del convenio no será posible durante la tramitación de un requerimiento de cumplimiento.

En tales casos, el convenio quedará sin efectos y el Tribunal procederá a la devolución de los expedientes que se encuentren por resolver.

**DÉCIMO CUARTA.- Jurisdicción competente.**

La resolución de las controversias que pudieran plantearse sobre la ejecución e interpretación del convenio deberán solventarse de mutuo acuerdo entre las partes, con carácter previo, a través de la Comisión de Seguimiento. Si dicho acuerdo no pudiera alcanzarse, el orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse.

**ANEXO**

**"TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES"**

El presente Anexo constituye el acuerdo para el tratamiento de datos entre la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ y el Ayuntamiento de Alcalá del Valle por el que, con sometimiento expreso a la normativa de protección de datos vigente, acuerdan el tratamiento y protección de los datos personales con arreglo a las siguientes

**CLÁUSULAS**

**PRIMERA.- Objeto del Tratamiento.**

Se habilita a LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, y al personal adscrito a la misma, a tratar, por cuenta del Ayuntamiento de Alcalá del Valle los datos personales necesarios para la ejecución del presente Convenio y a este único fin.

Los tratamientos responsabilidad del Ayuntamiento de Alcalá del Valle sobre los que la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ intervendrá son los siguientes:

Operaciones de tratamiento que resulten necesarias para la asistencia material de la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ al Ayuntamiento de Alcalá del Valle para el conocimiento, tramitación y resolución de los recursos especiales, reclamaciones y cuestiones de nulidad por el Tribunal de Recursos Contractuales de la Diputación de Cádiz en el marco de la actuación contractual del Ayuntamiento de Alcalá del Valle.

El tratamiento de los datos personales podrá comprender:

<input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos)	<input checked="" type="checkbox"/> Registro (grabación)	<input type="checkbox"/> Estructuración	<input type="checkbox"/> Modificación
<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (almacenamiento)	<input type="checkbox"/> Extracción (retrieval)	<input checked="" type="checkbox"/> Consulta	<input type="checkbox"/> Cesión
<input checked="" type="checkbox"/> Difusión	<input type="checkbox"/> Interconexión (cruce)	<input type="checkbox"/> Cotejo	<input type="checkbox"/> Limitación
<input type="checkbox"/> Supresión	<input checked="" type="checkbox"/> Destrucción (de copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (en sus sistemas de información)	<input checked="" type="checkbox"/> Recuperación
<input type="checkbox"/> Duplicado	<input checked="" type="checkbox"/> Copia (copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Copia de seguridad	<input type="checkbox"/> Otros: (indicar)

**SEGUNDA.- Identificación de la información afectada.**

Para la ejecución del presente Convenio, el Ayuntamiento de Alcalá del Valle pone a disposición de la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ la información cuyas características se describen a continuación:

- Categorías de interesados cuyos datos personales podrán ser tratados por la encargada de tratamiento:

Ciudadanía/personas físicas de Licitadoras/Contratistas.

- Tipos de datos personales que podrán ser tratados por la encargada de tratamiento:

Datos personales contenidos en las comunicaciones, informes y en la documentación integrante de los expedientes administrativos relativos a los recursos y demás procedimientos de los que haya de conocer el Tribunal, de entre los siguientes:

Datos identificativos	Nombre, apellidos, DNI, número de la Seguridad Social/mutualidad, n.º de tarjeta sanitaria, teléfono, correo electrónico personal, dirección, firma manuscrita, firma electrónica, firma digital, firma biométrica, imagen, voz, nombre de usuario, dirección IP, imagen, matrícula de vehículo, geolocalización y georeferenciación de un inmueble etc...
Características personales	Características físicas, edad, sexo, estado civil, datos de familia, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, lengua materna, etc...

Circunstancias familiares y sociales	Condición de familia numerosa, desempleada, pensionista; características del alojamiento, vivienda, preferencias, aficiones, estilo de vida, número de hijos, pertenencia a clubes o asociaciones, permisos, licencias, autorizaciones, datos no económicos de la nómina; patrimonio inmobiliario (bienes muebles o semovientes).
Información laboral, detalle del empleo	Categoría profesional, puesto de trabajo, experiencia profesional, nómina, pertenencia a colegios profesionales, control de presencia, detalle del empleo relacionados con otras actividades y causas de posible incompatibilidad.etc...
Académicos y profesionales	Profesión, formación, títulos, historial académico, etc...
Financieros	Ingresos, rentas, datos bancarios, inversiones, créditos, préstamos, avales, planes de pensiones, datos económicos de nómina, impuestos, seguros, hipotecas, tarjetas de crédito, etc...
Información comercial	Actividades y negocios, licencias comerciales, creaciones artísticas, literarias, suscripciones a publicaciones etc...
Categorías especiales de datos	Origen étnico o racial, Opiniones políticas, convicciones filosóficas o religiosas, Afiliación sindical; genéticos (cualquier información relativa a las características genéticas de la persona, incluidos los análisis de ADN o ARN y siempre que los datos no se hayan anonimizado), Biométricos dirigidos a identificar de manera inequívoca a una persona física (reconocimiento facial, escáner del iris, análisis de retina, reconocimiento de voz, huella dactilar, análisis de la firma, etc.), relativos a la salud (todo dato relacionado con la salud física o mental de la persona; enfermedades, lesiones, resultado de pruebas o exámenes médicos, etc.), relativos a la vida sexual o la orientación sexual, etc...

- Finalidades para las que la encargada tratará los datos personales:

Para la realización de todas las actuaciones necesarias para dar cumplimiento al objeto del convenio.

TERCERA.- Duración del tratamiento.

El tratamiento de datos tendrá la misma duración que el Convenio del que trae causa, prorrogándose en su caso por períodos iguales a éste.

A la finalización del Convenio, el deber de secreto continuará vigente, sin límite de tiempo, para todas las personas involucradas en la ejecución del mismo.

CUARTA.- Disposición de los datos a su finalización.

La DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, una vez finalizado el encargo, procederá respecto de los datos de carácter personal a los que haya tenido acceso, así como aquellos generados por causa del tratamiento y los soportes y documentos en que cualquiera de estos datos conste, a:

Devolver a la responsable del tratamiento los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la prestación. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por la Encargada del Tratamiento. No obstante, la Encargada del Tratamiento puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.

QUINTA.- Obligaciones de la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ.

1. Tratar los datos personales conforme a las instrucciones documentadas en el presente Convenio, demás documentos aplicables a la ejecución del mismo y aquellas que reciba del Ayuntamiento de Alcalá del Valle por escrito en cada momento.

El Ayuntamiento de Alcalá del Valle no autoriza el acceso o tratamiento a otros datos que no sean los especificados anteriormente y si se produjera un acceso accidental o incidental a datos personales distintos los autorizados, la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ deberá ponerlo en su conocimiento con la mayor diligencia y a más tardar en el plazo de 72 horas.

2. Utilizar los datos personales objeto de tratamiento o los que recoja para su inclusión sólo para la finalidad objeto de este encargo, en ningún caso para fines propios. La DIPUTACIÓN DE CÁDIZ será considerada responsable del tratamiento cuando destinase los datos distinta finalidad, los comunicara o los utilizara incumpliendo las estipulaciones de este anexo y/o la normativa vigente.

3. Tratar los datos personales con un nivel de seguridad adecuado al riesgo, con sujeción a la Política de Seguridad de la Información y a las instrucciones dictadas por el Ayuntamiento de Alcalá del Valle. En cumplimiento de lo indicado, adoptará las medidas técnicas y organizativas de seguridad necesarias o convenientes para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos personales a los que tenga acceso, implantando mecanismos para:

- Garantizar la disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.

- Restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida, en caso de incidente físico o técnico.

- Verificar, evaluar y valorar, de forma regular, la eficacia de las medidas técnicas y organizativas implantadas para garantizar la seguridad del tratamiento.

- Seudonimizar y cifrar los datos personales, en su caso.

- El cumplimiento por su personal de las medidas de seguridad establecidas por la Diputación de Cádiz.

La documentación acreditativa de la gestión de los riesgos efectuada podrá ser solicitada en cualquier momento por el Ayuntamiento de Alcalá del Valle.

4. Llevar un listado de personas autorizadas para tratar los Datos Personales objeto de este Convenio y garantizar que las mismas son informadas y se comprometen, de forma expresa y por escrito, a seguir las instrucciones para respetar la confidencialidad y a cumplir con las medidas de seguridad correspondientes, garantizando la formación necesaria en materia de protección de Datos Personales.

5. Mantener el deber de secreto y la más absoluta confidencialidad sobre los datos personales a los que tenga acceso para la ejecución del Convenio, así como sobre los que resulten de su tratamiento, cualquiera que sea el soporte en el que se hubieren obtenido.

Esta obligación se extiende a toda persona autorizada que pudiera intervenir en cualquier fase del tratamiento, debiendo instruir a las personas a su cargo de este deber de secreto y de su mantenimiento aún después de la finalización del convenio o de su desvinculación.

6. No comunicar (ceder) ni difundir los Datos Personales a terceros, ni siquiera para su conservación, salvo que cuente en cada caso con la autorización expresa del Ayuntamiento de Alcalá del Valle.

7. Comunicar al Ayuntamiento de Alcalá del Valle la designación de delegado de Protección de Datos, en caso de que sea obligatorio, indicando su identidad y datos de contacto.

8. Colaborar el Ayuntamiento de Alcalá del Valle en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de medidas de seguridad, comunicación y/o notificación de brechas de medidas de seguridad a las autoridades competentes o las personas interesadas. En este sentido, comunicará al Ayuntamiento de Alcalá del Valle las violaciones de seguridad que afecten a los datos personales objeto de tratamiento de forma inmediata, a más tardar en el plazo de 72 horas y con el contenido mínimo detallado en el artículo 33.3 del RGPD.

9. Asistir al Ayuntamiento de Alcalá del Valle en la respuesta al ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas (incluida la elaboración de perfiles).

Cuando las personas afectadas ejerzan los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, ante la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, dará traslado inmediato al Ayuntamiento de Alcalá del Valle.

10. En los casos en que la normativa así lo exija, llevar, por escrito, incluso en formato electrónico un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta de Ayuntamiento de Alcalá del Valle.

11. Disponer de evidencias que demuestren su cumplimiento de la normativa de protección de Datos Personales y del deber de responsabilidad activa.

12. En el momento de la recogida de los datos personales y de acuerdo con las instrucciones del Ayuntamiento de Alcalá del Valle facilitará la información relativa a los tratamientos de datos que se van a realizar.

13. Si la ejecución del tratamiento de datos implica la utilización de servidores, la ubicación de los mismos será en territorio de la Unión Europea, debiendo comunicar al Ayuntamiento de Alcalá del Valle cualquier ubicación diferente a la indicada.

14. En caso de pretender contratar con terceros la ejecución del tratamiento de datos, su modificación o sustitución, deberá ser autorizada expresamente, por escrito y con carácter previo por el Ayuntamiento de Alcalá del Valle debiendo facilitar toda la información que resulte necesaria a efectos de dicha autorización.

SEXTA.- Modificación de los términos del Anexo.

En caso de que como consecuencia de la ejecución del Convenio resultara necesario en algún momento la modificación de lo estipulado en este anexo se formulará uno nuevo que no supondrá modificación del convenio y deberá ser suscrito por los intervinientes.

26 de agosto de 2025. Juan José Ortiz Quevedo. Firmado. Rafael Aguilera Martínez. Firmado.

Nº 135.429

## AREA DE ECONOMIA, HACIENDA Y GESTION ADMINISTRATIVA TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ Y EL AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTÍN PARA LA PRESTACIÓN DE ASISTENCIA MATERIAL CONSISTENTE EN LA ATRIBUCIÓN DE LA COMPETENCIA EN MATERIA DE RECURSOS CONTRACTUALES AL TRIBUNAL DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ

REUNIDOS

De una parte Juan José Ortiz Quevedo, Vicepresidente Primero de la Diputación Provincial de Cádiz, actuando en nombre y representación de la misma, en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 34 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local, en el acuerdo de Pleno de fecha 20/03/2013, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz y en el Decreto de 25 de julio de 2025.

De otra parte, Susana Toro Troya en virtud de su nombramiento y de conformidad con la competencia que le otorga el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.

EXPONEN

1. La Leyes 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, y 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores de agua, la energía, los transportes y los servicios postales, en la redacción dada por la Ley 34/2010, de 5 de agosto, incorporan a nuestro ordenamiento las modificaciones introducidas en las Directivas 89/665/CEE y 92/13/CEE del Consejo en virtud de la Directiva 2007/66/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2007, en lo que respecta a la mejora de la eficacia de los procedimientos de recurso en materia de adjudicación de los contratos públicos.

El artículo 46.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP) establece, en relación con el órgano competente que en el

ámbito de las Corporaciones Locales ha de resolver los recursos especiales en materia de contratación que “la competencia para resolver los recursos será establecida por las normas de las Comunidades Autónomas cuando estas tengan atribuida competencia normativa y de ejecución en materia de régimen local y contratación.

En el supuesto de que no exista previsión expresa en la legislación autonómica y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, la competencia para resolver los recursos corresponderá al mismo órgano al que las Comunidades Autónomas en cuyo territorio se integran las Corporaciones Locales hayan atribuido la competencia para resolver los recursos de su ámbito.

En todo caso, los Ayuntamientos de los municipios de gran población a los que se refiere el artículo 121 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y las Diputaciones Provinciales podrán crear un órgano especializado y funcionalmente independiente que ostentará la competencia para resolver los recursos. Su constitución y funcionamiento y los requisitos que deben reunir sus miembros, su nombramiento, remoción y la duración de su mandato se regirá por lo que establezca la legislación autonómica, o, en su defecto, por lo establecido en el artículo 45 de esta Ley. El Pleno de la Corporación será el competente para acordar su creación y nombrar y remover a sus miembros. El resto de los Ayuntamientos podrán atribuir la competencia para resolver el recurso al órgano creado por la Diputación de la provincia a la que pertenezcan.

Asimismo, el artículo 120 del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales, prevé que los órganos de recursos contractuales regulados en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, serán los competentes en sus ámbitos respectivos y en relación con las entidades enumeradas en el artículo 5.1 de este real decreto-ley, así como a las que estén adscritas o vinculadas a ellas, o a las que hayan otorgado un derecho especial o exclusivo, para ejercer resolver las reclamaciones que se planteen por infracción de las normas contenidas en dicho real decreto-ley respecto de los contratos cuyos procedimientos de adjudicación se regulan en el mismo.

El Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, respecto de las entidades locales de Andalucía y los poderes adjudicadores vinculados a las mismas, en su artículo 10, establece que en el ámbito de las Entidades Locales andaluzas, y de los poderes adjudicadores vinculados a las mismas, la competencia para el conocimiento y resolución de recurso especial en materia de contratación, de la cuestión de nulidad y de las reclamaciones a que se refiere su artículo 1, corresponderá a los órganos propios, independientes y especializados que las mismas creen, que actúen con plena independencia funcional conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2010, de Autonomía Local de Andalucía, y en los términos establecidos en la Ley de Contratos del Sector Público. Sin perjuicio de ello, prevé igualmente dicho precepto que de conformidad con la competencia de asistencia material a los municipios que atribuye a las provincias el artículo 11.1.c) de la Ley de Autonomía Local de Andalucía, y en la forma regulada en el artículo 14.2 de dicha Ley, el conocimiento y resolución de estos recursos especiales y de las citadas cuestiones de nulidad y reclamaciones podrán corresponder a los órganos especializados en esta materia que puedan crear las Diputaciones Provinciales.

Mediante acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz de fecha 20/03/2013 se procedió a la creación de Tribunal Administrativo de Recursos contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz, al que se atribuye la resolución de los recursos especiales en materia de contratación y las cuestiones de nulidad regulados en la Ley 30/2007, de 30 de octubre (actualmente, LCSP), así como las reclamaciones en los procedimientos de adjudicación y las cuestiones de nulidad sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, que pudieran plantarse en relación con la actividad contractual de la Diputación y sus entidades instrumentales que ostenten el carácter de poder adjudicador. Igualmente, en virtud del citado acuerdo se aprobó aceptar la atribución a la Diputación, y el ejercicio por ésta en régimen de asistencia material de la prevista en el artículo 14 de la Ley de Autonomía Local de Andalucía, de la competencia para el conocimiento y resolución de tales recursos, reclamaciones y cuestiones, que pueda corresponder a las entidades locales de la provincia de Cádiz o sus poderes adjudicadores, cuando éstos hagan uso de la facultad prevista a tal efecto en el citado artículo 10 del Decreto 322/2011.

2. El Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz está adscrito al Área de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa, conforme a la nueva organización provincial, y actúa con plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias.

3. El Ayuntamiento de Villamartín ha decidido acogerse a la opción establecida en el artículo 10 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, a cuyo fin se celebra el presente Convenio con la Diputación de Cádiz, en virtud del cual se someterán a la resolución que adopte el tribunal Administrativo de Recursos contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz los recursos, reclamaciones y cuestiones mencionados en el párrafo primero correspondientes al Ayuntamiento de Villamartín y a sus entidades vinculadas que tienen la condición de poderes adjudicadores.

En consecuencia, ambas entidades acuerdan suscribir el presente Convenio de Colaboración de conformidad con las siguientes:

#### CLÁUSULAS

##### PRIMERA. Naturaleza.

El presente Convenio de Colaboración (en adelante, el Convenio) se celebra al amparo de lo dispuesto en los artículos 46.4 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de contratos del sector público, el artículo 10 del Decreto 332/2011, de 1 de noviembre, el artículo 14 de la Ley de Autonomía Local de Andalucía y del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial del Cádiz, rigiéndose, además, por las disposiciones de los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el presente Convenio tiene

naturaleza interadministrativa, sujetándose en cuanto a su regulación al ordenamiento jurídico-administrativo, encontrándose excluido del ámbito de aplicación de la LCSP conforme a lo previsto en su artículo 6.1. Sin perjuicio de ello, las dudas y lagunas que en su ejecución o interpretación puedan suscitarse se resolverán por el órgano competente aplicando los principios contenidos en la citada Ley.

##### SEGUNDA. Ámbito objetivo de aplicación.

El objeto del presente Convenio es la atribución por parte del Ayuntamiento de Villamartín al Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación provincial de Cádiz, en adelante el Tribunal, de la competencia para la tramitación y resolución de los recursos, reclamaciones y cuestiones de nulidad a que se refiere el artículo 1.1 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, en los términos previstos en la vigente legislación de contratos del Sector Público, así como en la legislación en materia de contratación pública en determinados sectores, incluyendo la de acordar las medidas cautelares de carácter provisional necesarias para asegurar la eficacia de la resolución que en su momento se dicte y la de fijar las indemnizaciones que, en su caso, procedan, cursos

##### TERCERA. Ámbito subjetivo de aplicación.

El ámbito subjetivo de aplicación abarcará la actuación contractual susceptible de los procedimientos anteriormente señalados realizada por el Ayuntamiento de Villamartín y la de aquellos entes, organismos y entidades vinculados a este que tengan la consideración de poder adjudicador conforme a lo dispuesto en el artículo 3.3 de la LCSP, si se integran en la Entidad Local, incluso aunque no ostenten la condición de Administración Pública.

##### CUARTA. Comunicaciones.

Conforme a lo establecido en el artículo 54 de la Ley de Contratos del sector público y en el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Tribunal, las comunicaciones entre el Tribunal y el Ayuntamiento de Villamartín se realizarán, por medios informáticos o electrónicos.

Cuando no sea posible enviar las comunicaciones por tales medios se utilizará cualquiera de los medios que sean legalmente admisible procurando, en todo caso, optar por el que resulte más ágil.

##### QUINTA. Obligaciones de las partes.

1. A través del presente convenio la Diputación Provincial de Cádiz se compromete a prestar, a través del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales creado por la misma, la asistencia material consistente en el conocimiento y resolución de los recursos especiales así como las reclamaciones en los procedimientos de adjudicación a que se refiere la Cláusula Segunda, en los términos y plazos previstos en la normativa de aplicación.

2. A través del presente convenio el Ayuntamiento de Villamartín se compromete a realizar las actuaciones precisas para permitir el adecuado ejercicio de las competencias que por el mismo se atribuyen al Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz, y a tal efecto:

a) La remisión de las comunicaciones, de los informes y de los expedientes administrativos relativos a los recursos y demás procedimientos de los que haya de conocer el Tribunal deberá hacerse dentro de los plazos previstos en la normativa de aplicación, incluyendo en el caso de los expedientes administrativos, toda la documentación integrante de los mismos, salvo que expresamente se indicara otra cosa por el Tribunal al reclamarlo.

b) Los actos y resoluciones que, a tenor de lo dispuesto en la legislación de contratos del Sector Público, así como en la legislación en materia de contratación pública en determinados sectores, sean susceptibles de recurso especial o reclamación respectivamente, deberán indicar, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, la competencia del Tribunal para el conocimiento y resolución de los mismos.

3. El presente convenio no conlleva la asunción de compromisos económicos para ninguna de las partes.

4. El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes dará lugar a la resolución del Convenio en los términos previstos en la Cláusula Décimo Tercera.

##### SEXTA.- Protección de Datos de carácter personal

Las partes se comprometen y obligan a tratar de modo confidencial cualesquiera datos e información de carácter personal traten en virtud de este Convenio de Colaboración, y adecuarán sus actuaciones al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, estando obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en dichas normas, así como en las disposiciones que en materia de protección de datos se encuentren en vigor a la firma del presente documento o que puedan estarlo durante su vigencia.

Asimismo se obligan a adaptar y mantener las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos de manera que el tratamiento sea conforme con los requisitos del Reglamento y garantice la protección de los derechos de las personas interesadas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 28 del citado Reglamento, cuando el objeto del Convenio conlleve tratamiento de datos personales, las partes adquieren roles de responsable o encargado de tratamiento de dichos datos.

El detalle los datos de carácter personal a tratar, el tratamiento a realizar y las medidas a implementar por las partes, se incluye en el Anexo “Tratamiento de Datos Personales” que se añade en forma de Addenda a este Convenio documento de acuerdo a la normativa que resulta de aplicación.

##### SÉPTIMA.- Registro electrónico de Convenios de Cooperación

El presente Convenio se remitirá, tras su firma, automáticamente al Registro electrónico de Convenios de cooperación bajo la superior dirección de la Secretaría General, y su inscripción se efectuará de forma singularizada, identificando en sus datos de inscripción tal condición.

##### OCTAVA.- Publicidad del convenio

Una vez suscrito el presente Convenio, éste deberá ser publicado en los perfiles de contratante de la Diputación Provincial de Cádiz y del Ayuntamiento de

Villamartín sin perjuicio de la publicación en Boletín oficial que igualmente proceda en función de su contenido.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa en Transparencia derivada tanto de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, como la autonómica Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, el presente Convenio será publicado en el Portal de Transparencia de la Diputación Provincial de Cádiz (<https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/convenios>) así como en la página web/portal del Ayuntamiento de Villamartín.

NOVENA.- Comunicación a la Consejería competente sobre régimen local Conforme a lo dispuesto en el artículo 83.6 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, una vez aprobado el presente Convenio, se remitirá copia del mismo a la Consejería competente sobre régimen local.

DÉCIMA. Entrada en vigor y duración.

1. El presente Convenio producirá efectos desde su suscripción y tendrá una duración de cuatro años, salvo que por cualquiera de las partes se hubiese denunciado el mismo con anterioridad. En caso de denuncia formulada por el órgano competente de cualquiera de las partes, el convenio quedará sin efectos y el Tribunal procederá a la devolución de los expedientes que se encuentren pendientes de resolver.

2. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el apartado anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

3. Una vez suscrito, el Convenio producirá efectos respecto a los recursos, reclamaciones o cuestiones de nulidad pendientes de resolver en el momento de su suscripción de los que no esté conociendo cualquier otro órgano especializado en esta materia.

DÉCIMO PRIMERA.- Comisión de seguimiento

1. A los efectos de coordinación y seguimiento del cumplimiento de los fines del presente Convenio, podrá constituirse una Comisión de Seguimiento, integrada por la persona titular de la Presidencia del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Diputación Provincial de Cádiz, dos representantes designados por la Diputación Provincial de Cádiz y dos representantes del Ayuntamiento de Villamartín.

2. Serán funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- Resolver las controversias que puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- Proponer la modificación del Convenio.
- Recepcionar, en su caso, los requerimientos de cumplimiento que realice cualquiera de las partes firmantes del convenio.

3. La Comisión de Seguimiento se adaptará, en lo referido a su funcionamiento, a lo previsto para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. Cuando haya motivo para ello, la Comisión de Seguimiento se reunirá a petición de cualquiera de las partes integradas en ella.

DÉCIMO SEGUNDA.- El régimen de modificación del convenio

Las partes en cualquier momento y de común acuerdo, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, podrán modificar las cláusulas del presente Convenio. El acuerdo de modificación será recogido en un adenda que requerirá de su correspondiente tramitación administrativa.

DÉCIMO TERCERA.- Causas de resolución del convenio

Son causas de resolución del Convenio:

- El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- El acuerdo unánime de todos los firmantes.
- El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo prudencial con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la Comisión de Seguimiento. Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados.

d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

e) La denuncia formulada por el órgano competente de cualquiera de las partes.

La denuncia del convenio no será posible durante la tramitación de un requerimiento de cumplimiento.

En tales casos, el convenio quedará sin efectos y el Tribunal procederá a la devolución de los expedientes que se encuentren por resolver.

DÉCIMO CUARTA. Jurisdicción competente.

La resolución de las controversias que pudieran plantearse sobre la ejecución e interpretación del convenio deberán solventarse de mutuo acuerdo entre las partes, con carácter previo, a través de la Comisión de Seguimiento. Si dicho acuerdo no pudiera alcanzarse, el orden jurisdiccional Contencioso- Administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse.

#### ANEXO

##### “TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES”

El presente Anexo constituye el acuerdo para el tratamiento de datos entre la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ y el Ayuntamiento de Villamartín por el que, con sometimiento expreso a la normativa de protección de datos vigente, acuerdan el tratamiento y protección de los datos personales con arreglo a las siguientes CLÁUSULAS

PRIMERA. Objeto del Tratamiento.

Se habilita a LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, y al personal adscrito a la misma, a tratar, por cuenta del Ayuntamiento de Villamartín los datos personales necesarios para la ejecución del presente Convenio y a este único fin.

Los tratamientos responsabilidad del Ayuntamiento de Villamartín sobre los que la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ interviene son los siguientes:

Operaciones de tratamiento que resulten necesarias para la asistencia material de la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ al Ayuntamiento de Villamartín para el conocimiento, tramitación y resolución de los recursos especiales, reclamaciones y

cuestiones de nulidad por el Tribunal de Recursos Contractuales de la Diputación de Cádiz en el marco de la actuación contractual del Ayuntamiento de Villamartín.

El tratamiento de los datos personales podrá comprender:

<input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos)	<input checked="" type="checkbox"/> Registro (grabación)	<input type="checkbox"/> Estructuración	<input type="checkbox"/> Modificación
<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (almacenamiento)	<input type="checkbox"/> Extracción (retrieval)	<input checked="" type="checkbox"/> Consulta	<input type="checkbox"/> Cesión
<input checked="" type="checkbox"/> Difusión	<input type="checkbox"/> Interconexión (cruce)	<input type="checkbox"/> Cotejo	<input type="checkbox"/> Limitación
<input type="checkbox"/> Supresión	<input checked="" type="checkbox"/> Destrucción (de copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (en sus sistemas de información)	<input checked="" type="checkbox"/> Recuperación
<input type="checkbox"/> Duplicado	<input checked="" type="checkbox"/> Copia (copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Copia de seguridad	<input type="checkbox"/> Otros: (indicar)

SEGUNDA. Identificación de la información afectada.

Para la ejecución del presente Convenio, el Ayuntamiento de Villamartín pone a disposición de la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ la información cuyas características se describen a continuación:

- Categorías de interesados cuyos datos personales podrán ser tratados por la encargada de tratamiento:

Ciudadanía/personas físicas de Licitadoras/Contratistas.

- Tipos de datos personales que podrán ser tratados por la encargada de tratamiento: Datos personales contenidos en las comunicaciones, informes y en la documentación integrante de los expedientes administrativos relativos a los recursos y demás procedimientos de los que haya de conocer el Tribunal, de entre los siguientes:

Datos identificativos	Nombre, apellidos, DNI, número de la Seguridad Social/mutualidad, n.º de tarjeta sanitaria, teléfono, correo electrónico personal, dirección, firma manuscrita, firma electrónica, firma digital, firma biométrica, imagen, voz, nombre de usuario, dirección IP, imagen, matrícula de vehículo, geolocalización y georeferenciación de un inmueble etc...
Características personales	Características físicas, edad, sexo, estado civil, datos de familia, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, lengua materna, etc...
Circunstancias familiares y sociales	Condición de familia numerosa, desempleada, pensionista; características del alojamiento, vivienda, preferencias, aficiones, estilo de vida, número de hijos, pertenencia a clubes o asociaciones, permisos, licencias, autorizaciones, datos no económicos de la nómina; patrimonio inmobiliario (bienes muebles o semovientes).
Información laboral, detalle del empleo	Categoría profesional, puesto de trabajo, experiencia profesional, nómina, pertenencia a colegios profesionales, control de presencia, detalle del empleo relacionados con otras actividades y causas de posible incompatibilidad etc...
Académicos y profesionales	Profesión, formación, títulos, historial académico, etc...
Financieros	Ingresos, rentas, datos bancarios, inversiones, créditos, préstamos, avales, planes de pensiones, datos económicos de nómina, impuestos, seguros, hipotecas, tarjetas de crédito, etc...
Información comercial	Actividades y negocios, licencias comerciales, creaciones artísticas, literarias, suscripciones a publicaciones etc...
Categorías especiales de datos	Origen étnico o racial, Opiniones políticas, convicciones filosóficas o religiosas, Afiliación sindical; genéticos (cualquier información relativa a las características genéticas de la persona, incluidos los análisis de ADN o ARN y siempre que los datos no se hayan anonimizado), Biométricos dirigidos a identificar de manera inequívoca a una persona física (reconocimiento facial, escáner del iris, análisis de retina, reconocimiento de voz, huella dactilar, análisis de la firma, etc.), relativos a la salud (todo dato relacionado con la salud física o mental de la persona; enfermedades, lesiones, resultado de pruebas o exámenes médicos, etc.), relativos a la vida sexual o la orientación sexual, etc...

- Finalidades para las que la encargada tratará los datos personales:

Para la realización de todas las actuaciones necesarias para dar cumplimiento al objeto del convenio.

TERCERA. Duración del tratamiento.

El tratamiento de datos tendrá la misma duración que el Convenio del que trae causa, prorrogándose en su caso por períodos iguales a éste.

A la finalización del Convenio, el deber de secreto continuará vigente, sin límite de tiempo, para todas las personas involucradas en la ejecución del mismo.

CUARTA. Disposición de los datos a su finalización.

La DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, una vez finalizado el encargo, procederá respecto de los datos de carácter personal a los que haya tenido acceso, así como aquellos generados por causa del tratamiento y los soportes y documentos en que cualquiera de estos datos consten, a:

Devolver a la responsable del tratamiento los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la prestación. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por la Encargada del Tratamiento. No obstante, la Encargada del Tratamiento puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.

QUINTA. Obligaciones de la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ.

1. Tratar los datos personales conforme a las instrucciones documentadas en el presente Convenio, demás documentos aplicables a la ejecución del mismo y aquellas que reciba del Ayuntamiento de Villamartín por escrito en cada momento.

El Ayuntamiento de Villamartín no autoriza el acceso o tratamiento a otros datos que no sean los especificados anteriormente y si se produjera un acceso accidental o incidental a datos personales distintos los autorizados, la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ deberá ponerlo en su conocimiento con la mayor diligencia y a más tardar en el plazo de 72 horas.

2. Utilizar los datos personales objeto de tratamiento o los que recoja para su inclusión sólo para la finalidad objeto de este encargo, en ningún caso para fines propios. La DIPUTACIÓN DE CÁDIZ será considerada responsable del tratamiento cuando destinase los datos distinta finalidad, lo comunicara o los utilizara incumpliendo las estipulaciones de este anexo y/o la normativa vigente.

3. Tratar los datos personales con un nivel de seguridad adecuado al riesgo, con sujeción a la Política de Seguridad de la Información y a las instrucciones dictadas por el Ayuntamiento de Villamartín. En cumplimiento de lo indicado, adoptará las medidas técnicas y organizativas de seguridad necesarias o convenientes para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos personales a los que tenga acceso, implantando mecanismos para:

- Garantizar la disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.

- Restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida, en caso de incidente físico o técnico.

- Verificar, evaluar y valorar, de forma regular, la eficacia de las medidas técnicas y organizativas implantadas para garantizar la seguridad del tratamiento.

- Seudonimizar y cifrar los datos personales, en su caso.

- El cumplimiento por su personal de las medidas de seguridad establecidas por la Diputación de Cádiz.

La documentación acreditativa de la gestión de los riesgos efectuada podrá ser solicitada en cualquier momento por el Ayuntamiento de Villamartín.

4. Llevar un listado de personas autorizadas para tratar los Datos Personales objeto de este Convenio y garantizar que las mismas son informadas y se comprometen, de forma expresa y por escrito, a seguir las instrucciones para respetar la confidencialidad y a cumplir con las medidas de seguridad correspondientes, garantizando la formación necesaria en materia de protección de Datos Personales.

5. Mantener el deber de secreto y la más absoluta confidencialidad sobre los datos personales a los que tenga acceso para la ejecución del Convenio, así como sobre los que resulten de su tratamiento, cualquiera que sea el soporte en el que se hubieren obtenido.

Esta obligación se extiende a toda persona autorizada que pudiera intervenir en cualquier fase del tratamiento, debiendo instruir a las personas a su cargo de este deber de secreto y de su mantenimiento aún después de la finalización del convenio o de su desvinculación.

6. No comunicar (ceder) ni difundir los Datos Personales a terceros, ni siquiera para su conservación, salvo que cuente en cada caso con la autorización expresa del Ayuntamiento de Villamartín.

7. Comunicar al Ayuntamiento de Villamartín la designación de Delegado de Protección de Datos, en caso de que sea obligatorio, indicando su identidad y datos de contacto.

8. Colaborar el Ayuntamiento de Villamartín en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de medidas de seguridad, comunicación y/o notificación de brechas de medidas de seguridad a las autoridades competentes o las personas interesadas. En este sentido, comunicará al Ayuntamiento de Villamartín las violaciones de seguridad que afecten a los datos personales objeto de tratamiento de forma inmediata, a más tardar en el plazo de 72 horas y con el contenido mínimo detallado en el artículo 33.3 del RGPD.

9. Asistir al Ayuntamiento de Villamartín en la respuesta al ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas (incluida la elaboración de perfiles).

Cuando las personas afectadas ejerzan los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, ante la DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, dará traslado inmediato al Ayuntamiento de Villamartín.

10. En los casos en que la normativa así lo exija, llevar, por escrito, incluso en formato electrónico un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta de Ayuntamiento de Villamartín.

11. Disponer de evidencias que demuestren su cumplimiento de la normativa de protección de Datos Personales y del deber de responsabilidad activa.

12. En el momento de la recogida de los datos personales y de acuerdo con las instrucciones del Ayuntamiento de Villamartín facilitará la información relativa a los tratamientos de datos que se van a realizar.

13. Si la ejecución del tratamiento de datos implica la utilización de servidores, la ubicación de los mismos será en territorio de la Unión Europea, debiendo comunicar al Ayuntamiento de Villamartín cualquier ubicación diferente a la indicada.

14. En caso de pretender contratar con terceros la ejecución del tratamiento de datos, su modificación o sustitución, deberá ser autorizada expresamente, por escrito y con carácter previo por el Ayuntamiento de Villamartín debiendo facilitar toda la información que resulte necesaria a efectos de dicha autorización.

SEXTA. Modificación de los términos del Anexo.

En caso de que como consecuencia de la ejecución del Convenio resultara necesario en algún momento la modificación de lo estipulado en este anexo, se formulará uno nuevo que no supondrá modificación del convenio y deberá ser suscrito por los intervinientes.

27/08/2025. Juan José Ortiz Quevedo. Firmado. 26/08/2025. Susana Toro Troya. Firmado.

Nº 135.615

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA

#### EDICTO

Aprobada la admisión a trámite, por Decreto de Alcaldía nº 399 de fecha 30 de junio de 2025 del "Proyecto de Actuación modificado de ampliación de planta de gestor de residuos no peligrosos en el Polígono 1 Parcela 18 de Castellar de la Frontera promovido por Ismael Ávila Piña", de conformidad con el art. 22.3 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía y el art. 32.2.b) del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, se somete a información pública por el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

En Castellar de la Frontera a 30 de Junio de dos mil veinticinco.- EL ALCALDE. Adrián Vaca Carrillo. Firmado.

Nº 115.632

### AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

#### EDICTO

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Hace saber:

Que el Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 3 de julio de 2025, aprobó inicialmente los Expedientes de Modificación Presupuestaria "Suplemento de Crédito nº 1/2025 y 2/2025", cuyo inicio de exposición pública fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 136 de fecha 18 de julio de 2025.

Transcurrido el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado alegaciones y de conformidad con el artículo 177.2 y 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 marzo del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales; art. 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril; se eleva a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de las referidas modificaciones presupuestarias del Presupuesto General para el año 2025 y se publica la situación actual de los créditos presupuestarios tras la aprobación de las modificaciones realizadas y del resto de modificaciones aprobadas hasta la fecha.

PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO.- Ascende en su presupuesto de ingresos a la cantidad de CIENTO OCHO MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTAY TRES MIL TRESCIENTOS SESENTAY OCHO EUROS CON SETENTACÉNTIMOS (108.893.368,70 €), y en su presupuesto de gastos a CIENTO OCHO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTAY CINCO MIL NOVECIENTOS CUARENTAY CINCO EUROS CON SETENTA CÉNTIMOS (108.695.945,70 €) ascendiendo por capítulos: ESTADO DE GASTOS.

Capítulo I.- Gastos de Personal: 31.402.717,28 €; Capítulo II.- Gastos en Bienes Corrientes y Servicios: 25.126.139,40 €; Capítulo III.- Gastos Financieros: 962.783,53 €; Capítulo IV.- Transferencias Corrientes: 3.438.161,29 €; Capítulo V.- Fondo de Contingencia: 0,00 €; Capítulo VI.- Inversiones Reales: 35.785.592,38 €; Capítulo VII.- Transferencias de Capital: 1.735.969,16 €; Capítulo VIII.- Activos Financieros: 30.000,00 €; Capítulo IX.- Pasivos Financieros: 10.214.582,66 €.-

ESTADO DE INGRESOS.

Capítulo I.- Impuestos Directos: 21.843.000,00 €; Capítulo II.- Impuestos Indirectos: 918.000,00 €; Capítulo III.- Tasas y otros Ingresos: 6.117.974,00 €; Capítulo IV.- Transferencia Corrientes: 35.627.526,88 €; Capítulo V.- Ingresos Patrimoniales: 1.259.390,00 €.- Capítulo VI.- Enajenación de Inversiones: 5,00 €; Capítulo VII.- Transferencias de Capital: 3.959.676,40 €; Capítulo VIII.- Activos Financieros 39.167.795,42 €.- Capítulo IX.- Pasivos Financieros: 1,00 €.-

De conformidad con lo establecido en el art. 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 marzo del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer contra el presente acuerdo, recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En La Línea de la Concepción. 12/08/2025. EL ALCALDE ACCIDENTAL. Fdo.: José Juan Domingo Macías Pérez.

Nº 130.076

### AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA

#### ANUNCIO

Expediente n.º: 1622/2025. Relación de Propietarios y Bienes Afectados. Procedimiento: Expropiaciones Forzosas. Fecha de iniciación: 18/07/2025

Iniciado expediente de expropiación forzosa para la ocupación de los bienes y derechos necesarios para la realización de las obras de construcción de una guardería cuya necesidad de ocupación fue aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión de fecha 28 de julio de 2025, se hace pública la relación de propietarios y bienes afectados, para que dentro del plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en un periódico de difusión en la provincia puedan los interesados formular alegaciones, aportando cuantos datos permitan la rectificación de los posibles errores en la mencionada relación. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

A los solos efectos de la subsanación de errores en la descripción material y legal de los bienes, cualquier persona natural o jurídica podrá comparecer para alegar y

ofrecer cuantos antecedentes o referencias sirvan de fundamento para las rectificaciones que procedan.

#### RELACIÓN DE PROPIETARIOS Y BIENES AFECTADOS

Que la relación de propietarios y bienes afectados que aparece, según nota simple del Registro de la propiedad es la siguiente:

La finca objeto de este expediente está sita en Calle Lepanto N.º 23 Se trata de una parcela urbanizada y parcialmente edificada situada en la calle Lepanto nº 23 dentro del núcleo urbano de Paterna de Reviera. La parcela cuenta con una superficie de suelo de 571,00 m<sup>2</sup> según medición realizada. Cuenta con una construcción de dos plantas de altura de 148 m<sup>2</sup> cada una destinadas a almacenes. El resto de la parcela de 423 m<sup>2</sup> está sin edificar. Tiene una forma asimilable a un rectángulo con tres de sus linderos coincidentes con alineaciones oficiales de la calle Lepanto, la calle Granada y la calle Antonio Machado. En la información catastral consultada se ha comprobado que la parcela no cuenta con la división horizontal, siendo su referencia catastral 3361101TF4436S0001FD, con una superficie de suelo de 571,00 m<sup>2</sup>. El bien inmueble corresponde a una única finca registral, sin cargas por razón de procedencia y cargas propias por afecciones fiscales.

Se halla inscrita en el folio 102, tomo 586, del Registro de la propiedad de Medina Sidonia.

Titulares son;

- D. Antonio Lozano Rosado con DNI XXX0256XX
- Doña Cecilia Lozano Rosado con DNI XXX3584XX
- Doña Cristobalina Lozano Rosado con DNI XXX3926XX
- D. Fernando Lozano Rosado con DNI XXX4232XX
- Doña María Isabel Lozano Rosado con DNI XXX8321XX
- Doña María Lozano Rosado con DNI XXX3796XX
- D. Juan Andrés Caravaca Lozano con DNI XXX4478XX

12/08/2025. El alcalde-presidente, Andrés Clavijo Ortiz. Firmado.

Nº 130.154

#### AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS EDICTO

La Teniente de Alcalde Delegada de Economía y Hacienda del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras,  
HACE SABER.:

Que con fecha 1 de agosto de 2025, ha sido dictado Decreto número 2025-8982 por el cual se resuelve Aprobar el padrón fiscal correspondiente al ejercicio 2025, que se detalla a continuación:

TASA OCUPACIÓN DE VÍA PÚBLICA POR INSTALACIÓN PUESTOS EN MERCADILLO EJERCICIO 2025.

El plazo de ingreso en periodo voluntario de los recibos por el citado concepto y periodo abarcará desde el 1 de abril al 20 de noviembre de 2025.

Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario señalado anteriormente sin haber satisfechos las cuotas, se procederá a su cobro por vía ejecutiva, con los recargos de apremio e intereses de demora que correspondan, ello conforme lo dispuesto por la Ley General Tributaria y demás normas de aplicación.

El pago se podrá efectuar a través de Entidades bancarias utilizando la modalidad de -dúpticos- que, previamente podrán solicitarse la oficina de la Oficina del Servicio de Recaudación sita en calle Sindicalista Luis Cobos nº 2. Edificio de Bomberos. 1ª planta, de 9,00 a 13,30 horas y de lunes a viernes o, preferentemente, a través de la sede electrónica de la Diputación de Cádiz (<https://sededipucadiz.es>). Para una mayor comodidad se recomienda hacer uso de las modalidades de pago mediante domiciliación de pago y gestión de abono de los recibos a través de entidades bancarias y cajas de ahorros.

Los citados documentos estarán expuestos al público en la Administración Tributaria de este Excmo. Ayuntamiento, sita en calle Sindicalista Luis Cobos nº 2. Edificio de Bomberos. 2ª planta, por plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo lo interesados interponer las reclamaciones que estimen oportunas en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública, ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 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.

05/08/2025. La Novena Teniente de Alcalde y Delegada de Economía y Hacienda, Patrimonio e Informática, María Solanes Mur. Firmado.

Nº 130.194

#### AYUNTAMIENTO DE OLVERA ANUNCIO

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Olvera, en sesión ordinaria celebrada el 17 de junio de 2025, en el punto 5 del Orden del Día, en votación ordinaria y por unanimidad, aprobó definitivamente la Modificación Puntual del PGOU de Olvera relativa a la reclasificación de suelo del sistema general de equipamiento del recinto ferial a sistema general de equipamiento de uso comunitario. A los efectos prevenidos en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se procede a la publicación íntegra del articulado de la citada modificación puntual.

Igualmente se hace constar que se ha procedido a la inscripción y depósito del Documento en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos con el número 10550, en la Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de Olvera de la Unidad Registral de Cádiz, así como en el Registro Municipal de Instrumentos Urbanísticos, con el número de registro 29 de la Sección de Instrumentos de Planeamiento.

Contra el presente acuerdo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo, a interponer en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, todo ello, de conformidad

con lo prevenido en los arts. 26 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

11 de agosto de 2025. LA ALCALDESA., Fdo/ Dña. Remedios Palma Zambrana.

#### MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA. RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO. CONTENIDO

##### I. MEMORIA

1. ANTECEDENTES Y OBJETO DE LA MODIFICACIÓN
2. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN
3. DELIMITACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL ÁMBITO AFECTADO
4. COMPATIBILIDAD CON LA NORMATIVA URBANÍSTICA APLICABLE
5. PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN
6. EFECTOS DE LA MODIFICACIÓN Y EVALUACIÓN AMBIENTAL
7. CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

##### 8. DOCUMENTACIÓN ANEXA

- II. DOCUMENTO AMBIENTAL ESTRATÉGICO
- III. VALORACIÓN DEL IMPACTO EN SALUD (VIS)
- IV. DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

1. Calificación del suelo PGOU 1999
2. Calificación del suelo tras la Modificación Puntual

##### V. RESUMEN EJECUTIVO

##### VI. ANEXOS

#### MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO

##### I. MEMORIA

##### 1. ANTECEDENTES Y OBJETO DE LA MODIFICACIÓN

El presente documento tiene por objeto la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Olvera con la finalidad de recalificar el suelo actualmente destinado a Sistema General de Equipamiento de Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario. Esta modificación se ampara en la normativa urbanística vigente, en particular la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA) y el Reglamento 550/2022.

En este contexto, la presente modificación puntual del PGOU se plantea como una solución equilibrada, que permite:

- Mantener la funcionalidad del Recinto Ferial como espacio de eventos municipales.
- Incorporar nuevos equipamientos sin necesidad de ocupar nuevas parcelas.
- Optimizar el suelo urbano disponible, alineando el planeamiento con las necesidades actuales de la población.

##### 2. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN

La necesidad de esta modificación deriva del objetivo municipal de optimizar el uso del suelo, permitiendo su adaptación a las necesidades actuales de la población. El recinto ferial, tal y como está actualmente definido, presenta un grado de infrutilización fuera de los eventos festivos, lo que motiva su transformación en un espacio de equipamiento de uso comunitario que permita albergar distintas actividades sociales, culturales y deportivas durante todo el año y posibilite la dotación de servicios básicos y de gestión para el desarrollo de la actividad colectiva de la población.

La modificación se fundamenta en los principios de sostenibilidad y eficiencia del suelo previstos en la LISTA, asegurando que los recursos territoriales sean aprovechados de forma racional y conforme a las necesidades colectivas. Además se incluyen los criterios del art. 61 de la LISTA en el que se cita dentro de los criterios para la ordenación urbanística el incluir los equipamientos comunitarios en proporción suficiente a la demanda de la ciudadanía o completar los existentes, priorizando su acercamiento a las necesidades cotidianas de la población para favorecer la ciudad de proximidad.

##### 3. DELIMITACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL ÁMBITO AFECTADO

El ámbito objeto de la modificación se sitúa dentro del término municipal de Olvera, en una parcela clasificada como suelo urbano y calificada como Sistema General de Equipamiento Público - Recinto Ferial La superficie afectada es de aproximadamente 16.915 m<sup>2</sup> (según cartografía del PGOU vigente). Se mantiene la clasificación de suelo urbano y se califica como Sistema General de Equipamiento Público - Uso Comunitario.

Las normativas aplicables a este ámbito incluyen:

- Ordenanzas del Uso Dotacional: Regulan la implantación de equipamientos públicos, definiendo las condiciones de uso, edificabilidad y ocupación.
- Ordenanza de los Espacios Libres y Zonas Verdes: Garantiza la integración paisajística y el mantenimiento de áreas libres para el uso público.
- Normativa de Edificaciones y Usos Complementarios: Establece las condiciones para la instalación de infraestructuras temporales y permanentes.
- Otras normativas específicas en función del uso al que se destine el equipamiento.

##### 4. COMPATIBILIDAD CON LA NORMATIVA URBANÍSTICA APLICABLE

La modificación se adecua a lo establecido en la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA), cuyo artículo 86 regula el procedimiento de innovación de los instrumentos de ordenación urbanística. Además, el Reglamento 550/2022 desarrolla los criterios de planeamiento que permiten el ajuste de los usos del suelo en función de su utilidad pública y social. Asimismo, la transformación del uso del suelo se justifica en el marco de la normativa municipal y de los objetivos estratégicos de desarrollo urbano sostenible recogidos en el PGOU.

Desde un punto de vista urbanístico, esta modificación supone una adaptación racional del planeamiento, alineada con los principios de sostenibilidad y eficiencia

en el uso del suelo, permitiendo la coexistencia de diferentes equipamientos dentro del mismo espacio sin generar conflictos entre sus usos. Las ordenanzas aplicables a la presente modificación son las recogidas en las Ordenanzas del Uso Dotacional del PGOU de Olvera, comprendidas entre los artículos 203 y siguientes, dentro de la tipología de Equipamientos Municipales.

El desarrollo de los Sistemas Generales dentro de esta parcela de Equipamiento de Uso Comunitario se efectuará mediante la redacción del proyecto técnico que corresponda, en función de la materia específica. Al no concretarse en esta modificación puntual una tipología específica de equipamientos municipales, no es necesario realizar una modificación puntual adicional en el momento de definir el futuro equipamiento a tenor de lo recogido en el artículo 212 del PGOU, ya que la recalificación mantiene el carácter dotacional de la parcela sin alterar significativamente las determinaciones del planeamiento vigente.

No obstante, el Ayuntamiento podrá acordar la necesidad de que la ejecución de cualquier otro elemento de los Sistemas Generales se efectúe mediante Plan Especial, cuando sea preciso reajustar las reservas de suelo previstas en el Plan General o cuando resulte conveniente precisar la coordinación entre la implantación del elemento y su entorno más inmediato. Toda intervención tendente a la ejecución de los referidos elementos, bien sea a través de obras de nueva planta y/o obras de urbanización, responderá a un proyecto unitario coherente con las determinaciones del Plan y se sujetará a las normas urbanísticas de aplicación, a las calificaciones del suelo, edificabilidad y demás condiciones vinculantes que planeamiento de aplicación establece.

#### 5. PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN

La tramitación de la presente Modificación Puntual del PGOU se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en la normativa urbanística aplicable y seguirá los siguientes pasos:

Las principales fases del proceso son:

1. Aprobación Inicial de la innovación:

Corresponde al Pleno Ayuntamiento por mayoría absoluta en virtud de los arts. 22.1.c) y 47.2.1) LBRL.

Dado el objeto de la innovación no se estima procedente la suspensión del otorgamiento de aprobaciones, autorizaciones y licencias.

2. Información Pública y Audiencia por un plazo no inferior a 20 días:

- El anuncio de información pública será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal del Ayuntamiento por plazo mínimo de 20 días con el contenido mínimo siguiente:

- Órgano que acuerda la información pública y fecha del acuerdo.
- Instrumento urbanístico o expediente sometido a información pública.
- Ámbito de aplicación, indicando municipio y provincia.
- Identidad del promotor.
- Duración del período de información pública y momento a partir del cual debe considerarse iniciado.
- Portal web y, en su caso, lugar y horarios dispuestos para la consulta del instrumento o expediente.
- Sede electrónica y, en su caso, otros medios dispuestos para la presentación de alegaciones, sugerencias y cualesquiera otros documentos.

- Solicitud de Informe de la Consejería competente en materia de ordenación del territorio y urbanismo, adjuntando a la solicitud un ejemplar del instrumento de ordenación urbanística aprobado, completo y diligenciado. El informe, que tiene carácter vinculante, deberá ser emitido en el plazo máximo de tres meses, transcurrido el cual se entenderá emitido con carácter favorable y podrá continuarse con la tramitación del procedimiento.

- Formular consulta a las compañías suministradoras, respecto a las infraestructuras y servicios técnicos que deban ejecutarse con cargo a la actuación urbanística.

- Elaboración de una nueva versión del documento para la continuación de la tramitación, a la vista del resultado del trámite de información pública y audiencia y de los informes emitidos.

- Nueva remisión del expediente a la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, para que ratifique el informe preceptivo y vinculante anteriormente emitido o en su caso, emita nuevo informe con carácter previo a la aprobación definitiva. El informe de ratificación o, en su caso, el nuevo informe deberá ser emitido en el plazo máximo de un mes, (o de tres meses cuando el documento aprobado inicialmente se modifique sustancialmente conforme a los criterios establecidos en el artículo 108 RGLISTA). Transcurrido el cual se entenderá emitido con carácter favorable y podrá continuarse con la tramitación del procedimiento.

3. Aprobación Definitiva:

- Corresponde al Pleno Ayuntamiento por mayoría absoluta en virtud de los arts. 22.1.c) y 47.2.1) LBRL.

- El plazo máximo para resolver el procedimiento será de tres años a contar desde la aprobación inicial, transcurrido el mismo sin aprobación, se producirá la caducidad del procedimiento.

4. Inscripción:

- Inscripción en los registros administrativos municipal y de la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo.

5. Publicación:

- La publicación llevará la indicación de haberse procedido previamente al depósito en el registro del Ayuntamiento y en el de la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo.

- La entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial, salvo que el acuerdo de aprobación definitiva establezca un plazo superior.

- Los instrumentos de ordenación urbanística aprobados y no publicados no adquieren vigencia ni producirán efecto alguno.

#### 6. EFECTOS DE LA MODIFICACIÓN Y EVALUACIÓN AMBIENTAL.

La presente modificación implica un cambio en la edificabilidad respecto a la que tenía la parcela antes de su transformación a Sistema General de uso comunitario, en concordancia con la ordenanza aplicable para el uso dotacional.

Esta aumento se fundamenta en el artículo 61 de la LISTA que hace alusión a la flexibilidad en la edificabilidad de los equipamientos dotacionales, con

el objetivo de optimizar la funcionalidad y aprovechamiento de los suelos destinados a equipamientos. De este modo se garantiza su adaptación a las necesidades de la población sin comprometer los principios de sostenibilidad y racionalidad urbanística y siempre que se justifique su necesidad y se mantenga la coherencia con el planeamiento general.

Esta modificación no supone un cambio en la clasificación del suelo, sino una reconfiguración del uso dentro del mismo sistema de equipamientos. Sin embargo, dado el que hay una modificación de edificabilidad, se evaluará su posible incidencia ambiental.

En cumplimiento de la normativa vigente, se acompañará la tramitación con la correspondiente Evaluación Ambiental Estratégica, conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental de Andalucía, y en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental. Según la normativa aplicable, esta evaluación puede derivar en la emisión de un Informe Ambiental Estratégico en el marco de una Evaluación Ambiental Estratégica Simplificada o, si fuera necesario, una Declaración Ambiental Estratégica en caso de evaluación ordinaria.

#### 7. CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

En base a los argumentos expuestos, se propone la modificación del PGOU de Olvera para la recalificación del suelo destinado actualmente a Sistema General de Equipamiento de Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario. Esta modificación permitirá un mejor aprovechamiento del espacio, favoreciendo el desarrollo de actividades de interés general para la población y además de dotar servicios básicos y de gestión que permitan desarrollar la actividad colectiva de la población.

#### 8. DOCUMENTACIÓN ANEXA

Para la tramitación de la modificación se adjuntan los siguientes documentos:

- Memoria (descrita en este documento)
- Informe Ambiental Estratégico (IAE). (se incluye en el apartado II).
- Informe Valoración del impacto de la salud (VIS). (se incluye en el apartado III)
- Planimetría con la delimitación del ámbito afectado. (se adjunta en IV. Documentación Gráfica)
- Resumen ejecutivo (se incluye en el apartado V)
- Informe de compatibilidad con la normativa urbanística. (Se adjunta en VI. Anexos)
- Acuerdos municipales previos si los hubiera. (Se adjunta en IV. Anexos)

Esta modificación se someterá a los procedimientos de información pública y aprobación según lo establecido en la legislación urbanística vigente.

Olvera, 10 de febrero. Dña. Caridad López-Rey Quintero. Arquitecta de Diputación Provincial de Cádiz

### MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO

#### II. DOCUMENTO AMBIENTAL ESTRATÉGICO

##### 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por objeto la Evaluación Ambiental Estratégica Simplificada (EAES) de la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Olvera, en cumplimiento de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental, la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental de Andalucía, así como de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA) y su Reglamento 550/2022.

La modificación urbanística afecta a una parcela de 16.915 m<sup>2</sup>, actualmente clasificada como suelo urbano y calificada como Sistema General de Equipamiento Público - Recinto Ferial, que pasará a Sistema General de Equipamiento Público - Uso Comunitario.

Esta modificación se fundamenta en la normativa urbanística vigente, concretamente en la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA), y el Reglamento 550/2022. La propuesta busca ser una solución equilibrada y flexible que permita mantener la funcionalidad del Recinto Ferial como espacio destinado a eventos municipales, a la vez que incorpora nuevos equipamientos sin necesidad de ocupar nuevas parcelas. Además, responde a la optimización del suelo urbano disponible, ajustando el planeamiento a las necesidades actuales de la población y garantizando un uso eficiente del espacio.

##### 2. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN

La necesidad de la modificación responde a los siguientes objetivos fundamentales:

- Optimización del uso del suelo urbano consolidado, permitiendo una mejor adecuación del planeamiento a la demanda de la población.
- Diversificación de equipamientos públicos, sin necesidad de ocupar nuevos suelos urbanos.
- Mejoras en la eficiencia y sostenibilidad del suelo, alineadas con los principios establecidos en el artículo 61 de la LISTA, que prioriza y flexibiliza la adecuación de equipamientos comunitarios a la demanda y su proximidad a la ciudadanía.
- Cumplimiento de las directrices urbanísticas y ambientales, estableciendo un marco normativo adecuado para la implantación futura de infraestructuras y servicios públicos esenciales.

##### 3. DELIMITACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL ÁMBITO AFECTADO

La parcela objeto de recalificación se encuentra dentro del término municipal de Olvera, clasificada como suelo urbano consolidado y calificada como Sistema General de Equipamiento Público - Recinto Ferial en el PGOU vigente.

Características generales:

- Superficie total: 16.915 m<sup>2</sup>.
- Ubicación: Zona urbana consolidada dentro del municipio.
- Clasificación del suelo: Suelo urbano.
- Clasificación urbanística previa: Sistema General de Equipamiento Público - Recinto Ferial.
- Nueva clasificación urbanística: Sistema General de Equipamiento Público - Uso Comunitario.

#### 4. COMPATIBILIDAD CON LA NORMATIVA AMBIENTAL Y URBANÍSTICA

Esta modificación se ajusta a la normativa urbanística y ambiental vigente:

- Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA).
- Reglamento 550/2022, de desarrollo de la LISTA.
- Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental de Andalucía.
- Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.
- PGOU de Olvera: Ordenanzas del Uso Dotacional (artículos 203 y siguientes).

El cambio de calificación no identifica un uso concreto dentro del ámbito, lo que implica que la edificabilidad debe ajustarse a las determinaciones generales de las ordenanzas de Uso Dotacional que se recoge en el PGOU. Esto permite mantener la flexibilidad en el desarrollo, tal y como hace alusión la LISTA, adaptándose a los proyectos técnicos específicos que se planteen, siempre dentro de los límites y condiciones establecidos por dichas ordenanzas.

No obstante, el Ayuntamiento podrá acordar la necesidad de que la ejecución de cualquier otro elemento de los Sistemas Generales se efectúe mediante Plan Especial, cuando sea preciso reajustar las reservas de suelo previstas en el Plan General o cuando resulte conveniente precisar la coordinación entre la implantación del elemento y su entorno más inmediato. Toda intervención tendente a la ejecución de los referidos elementos, bien sea a través de obras de nueva planta y/o obras de urbanización, responderá a un proyecto unitario coherente con las determinaciones del Plan y se sujetará a las normas urbanísticas de aplicación, a las calificaciones del suelo, edificabilidad y demás condiciones vinculantes que planeamiento de aplicación establece.

#### 5. ANÁLISIS AMBIENTAL DEL ÁMBITO AFECTADO

##### 5.1. Factores ambientales analizados

Se ha evaluado el posible impacto ambiental de la modificación en los siguientes aspectos:

##### 1. Clima y Calidad del Aire

- No se prevén impactos negativos sobre la calidad del aire.
- Se incorporarán medidas para minimizar emisiones durante las fases de ejecución.

##### 2. Hidrología y Recursos Hídricos

- No existen cuerpos de agua dentro del área afectada.
- No se prevé alteración de drenajes naturales ni impacto sobre la red de saneamiento.

##### 3. Suelo y Geología

- La transformación del uso del suelo se mantiene dentro de la misma clasificación urbana.
- Se garantizará la estabilidad estructural de la parcela en la ejecución de futuros equipamientos.

##### 4. Biodiversidad y Espacios Naturales Protegidos

- La parcela no está incluida en la Red Natura 2000 ni en espacios de especial protección.
- No se prevé afección a flora ni fauna de interés ecológico.
- La modificación respeta la ordenanza de espacios libres y zonas verdes, manteniendo la coherencia con la imagen urbana del municipio.

##### 5. Paisaje y Patrimonio Cultural

- No se identifican elementos de interés paisajístico o patrimonial dentro del ámbito.
- Se garantizará la integración paisajística de los futuros equipamientos.

##### 5.2. Evaluación de impactos ambientales

A partir del análisis de los factores ambientales, se concluye que la modificación propuesta no generará impactos ambientales significativos y que, en su caso, podrán ser mitigados mediante medidas correctoras en la fase de implantación del equipamiento.

#### 5. IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES Y MEDIDAS CORRECTORAS.

Impacto Potencial	Nivel	Medidas Correctoras
Aumento del tráfico rodado	Bajo	Diseño de accesos adecuados y mejora en la señalización.
Emisiones y ruidos en fase de obra	Moderado	Limitación de horarios y aplicación de medidas de mitigación.
Alteración de la permeabilidad del suelo	Medio	Implementación de soluciones de drenaje sostenible.
Incremento de consumo energético	Bajo	Uso de energías renovables en los futuros equipamientos.

Además, para minimizar posibles efectos ambientales adversos, se proponen las siguientes medidas:

- Implementación de estrategias de gestión sostenible de residuos durante la construcción de nuevas infraestructuras.
- Control de emisiones de polvo y ruido en las fases de ejecución.
- Garantía de espacios libres y zonas verdes conforme a la ordenanza municipal.
- Medidas de eficiencia energética en el diseño y construcción de equipamientos.

#### 6. CONCLUSIONES

El análisis ambiental concluye que la Modificación Puntual del PGOU de Olvera no genera efectos adversos significativos sobre el medio ambiente. Se mantiene la clasificación del suelo urbano, y la transformación se adecua tanto a la normativa vigente como a la compatibilidad de la ordenanza dotacional, tal y como permite el artículo 61 de la LISTA. Además, no se identifican impactos relevantes sobre suelos, aguas, aire, biodiversidad o paisaje, y se garantizan medidas correctoras y de sostenibilidad en la implantación de los equipamientos.

Por tanto, conforme a lo establecido en la Ley 7/2007 (GICA) y en la Ley 21/2013, se concluye que procede la tramitación de la Evaluación Ambiental Estratégica Simplificada, con la emisión del correspondiente Informe Ambiental Estratégico para la aprobación de la modificación urbanística.

Por lo tanto, se recomienda la aprobación de la modificación, asegurando el cumplimiento de criterios de sostenibilidad, eficiencia territorial y adecuación a las necesidades locales.

#### 7. DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Planimetría del ámbito afectado. (se adjunta en el IV. Documentación Gráfica)
- Estudio de compatibilidad urbanística. (Se adjunta en IV.Anexos)
- Planos de ordenación vigente y modificada. (se adjunta en el IV. Documentación Gráfica)
- Análisis de normativa sectorial aplicable. (Se adjunta en IV.Anexos)

Olvera, 10 de febrero. Dña. Caridad López-Rey Quintero. Arquitecta de Diputación Provincial de Cádiz

#### MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO III. VALORACIÓN DEL IMPACTO EN SALUD (VIS)

##### 1. INTRODUCCIÓN

La presente Valoración del Impacto en Salud (VIS) se elabora conforme a lo establecido en el Decreto 169/2014, de 9 de diciembre, que regula la Evaluación del Impacto en la Salud en Andalucía. Su objetivo es identificar, describir y valorar los efectos previsibles de la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Olvera sobre la salud de la población, con el fin de garantizar que la propuesta urbanística incorpore medidas para mejorar la calidad de vida de los habitantes.

Esta modificación consiste en la recalificación de suelo de Sistema General de Equipamiento de Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario. La necesidad de esta modificación deriva del objetivo municipal de optimizar el uso del suelo, permitiendo su adaptación a las necesidades actuales de la población. El recinto ferial, tal y como está actualmente definido, presenta un grado de infratilitación fuera de los eventos festivos, lo que motiva su transformación en un espacio de equipamiento de uso comunitario que permita albergar distintas actividades sociales, culturales y deportivas durante todo el año y posibilite la dotación de servicios básicos y de gestión para el desarrollo de la actividad colectiva de la población.

##### 2. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

El actual Recinto Ferial de Olvera presenta un grado de infratilitación fuera de los eventos festivos. Su transformación en Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario responde a la necesidad de crear un espacio multifuncional que favorezca el bienestar de la comunidad.

Dado que la modificación urbanística supone una innovación del PGOU, conforme al artículo 10 del Decreto 169/2014, es preceptiva la realización de esta VIS para evaluar su incidencia sobre la salud.

##### 3. IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS EN SALUD

Se han identificado los siguientes impactos potenciales en la salud derivados de la modificación urbanística:

##### 3.1. Impactos Positivos

- Fomento de la actividad física y recreativa: La creación de espacios para el deporte y el ocio promueve hábitos de vida saludable.
- Mejora de la cohesión social: Se favorecen las interacciones comunitarias a través de eventos y actividades sociales.
- Reducción del sedentarismo: La accesibilidad al nuevo equipamiento facilitará el uso frecuente del espacio público para el esparcimiento.
- Mayor acceso a servicios básicos y sanitarios: Se prevé la incorporación de servicios esenciales que mejoren el bienestar de la población.

##### 3.2. Impactos Potenciales Negativos y Medidas Correctoras

Impacto Potencial	Medida Correctora
Aumento de ruido por mayor afluencia de personas.	Implantación de barreras acústicas y regulación de horarios de actividad.
Incremento del tráfico en las inmediaciones.	Diseño de accesos adecuados y mejora del transporte público.
Posible generación de residuos adicionales.	Implementación de un plan de gestión de residuos y reciclaje.
Impacto en la calidad del aire.	Creación de zonas verdes para mejorar la calidad ambiental.

#### 4. RECOMENDACIONES Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN

Para maximizar los beneficios sobre la salud y mitigar los posibles efectos negativos, se proponen las siguientes estrategias:

- Diseño de espacios accesibles que permitan la inclusión de todas las edades y capacidades.
- Incorporación de elementos naturales y vegetación urbana para mejorar el confort ambiental.
- Creación de programas de promoción de la salud en el nuevo equipamiento (ej. talleres deportivos, actividades de concienciación).
- Implementación de medidas de movilidad sostenible, como carriles bici y zonas peatonales.

#### 5. CONCLUSIONES

La Modificación Puntual del PGOU de Olvera contribuye a la mejora de la calidad de vida de la población mediante la optimización del uso del suelo para equipamientos comunitarios. Los impactos identificados sobre la salud son mayormente positivos, con mejoras en la actividad física, la cohesión social y el acceso a servicios. Los impactos potencialmente negativos pueden ser mitigados mediante las medidas correctoras propuestas.

En virtud de lo expuesto, se concluye que la presente modificación urbanística es compatible con los objetivos de salud pública y urbanismo sostenible, recomendándose su integración en el PGOU con las medidas de mitigación indicadas.

Olvera, 10 de febrero. Dña. Caridad López-Rey Quintero. Arquitecta de Diputación Provincial de Cádiz

**MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA.  
RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO.**

**IV. DOCUMENTACIÓN GRÁFICA**

1. Calificación del suelo PGOU 1999  
PLANO N.º 1
2. Calificación del suelo tras la Modificación Puntual.  
PLANO N.º 2

**MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA  
RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO**

**V. RESUMEN EJECUTIVO**

**1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento resume los aspectos esenciales de la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Olvera, cuyo objetivo principal es la recalificación de suelo de Sistema General de Equipamiento de Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario. Esta modificación permite una mejor adaptación del suelo a las necesidades de la población, optimizando su uso y funcionalidad.

**2. OBJETIVOS DE LA MODIFICACIÓN**

- Aprovechamiento del suelo urbano para la creación de nuevos espacios comunitarios.
- Favorecer el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas a lo largo de todo el año y posibilitar la dotación de servicios básicos y de gestión para el desarrollo de la actividad colectiva de la población.
- Garantizar la flexibilidad conforme al artículo 61 de la LISTA, permitiendo la adaptación del planeamiento a la demanda ciudadana, manteniendo siempre el equilibrio entre sostenibilidad, utilidad pública y adecuación al marco normativo vigente.
- Mejorar la cohesión social y el acceso a servicios básicos y de gestión dentro del municipio.

**3. CONTEXTO NORMATIVO**

- La modificación urbanística se sustenta en la legislación vigente, incluyendo:
- Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA), en especial el artículo 61 sobre equipamientos dotacionales.
  - Reglamento 550/2022, que desarrolla criterios de planeamiento.
  - Decreto 169/2014, que regula la Evaluación del Impacto en la Salud (EIS), aplicable a esta modificación.
  - Ley 7/2007, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental de Andalucía (GICA) y la Ley 21/2013, de Evaluación Ambiental, que establecen el marco de referencia para la Evaluación Ambiental Estratégica Simplificada.

**4. IMPACTO AMBIENTAL Y SALUD PÚBLICA**

**Evaluación Ambiental Estratégica:**

- Se ha elaborado un Informe Ambiental Estratégico (IAE) que concluye que la modificación no genera impactos ambientales significativos y que los posibles efectos pueden ser mitigados con medidas correctoras.
  - Se garantiza la integración de zonas verdes, la gestión sostenible de residuos y la eficiencia energética en el desarrollo del equipamiento.
- Evaluación del Impacto en Salud:**
- Se ha realizado la Valoración del Impacto en Salud (VIS) conforme al Decreto 169/2014.
  - Se identifican impactos positivos en actividad física, cohesión social y acceso a servicios.
  - Se establecen medidas para mitigar posibles efectos negativos como ruido, tráfico y residuos.

**5. PROCESO DE TRAMITACIÓN**

La modificación sigue el procedimiento establecido en la normativa urbanística vigente:

1. Aprobación Inicial: Pleno del Ayuntamiento, con sometimiento a información pública y solicitud de informes preceptivos.
2. Información Pública y Audiencia: Publicación en el BOP y portal del Ayuntamiento, con periodo de alegaciones.
3. Modificación del Documento: Incorporación de aportaciones y remisión a la Consejería competente.
4. Aprobación Definitiva: Pleno del Ayuntamiento, inscripción en registros administrativos y publicación en el BOP.

**6. CONCLUSIONES**

- La Modificación Puntual del PGOU de Olvera responde a necesidades urbanísticas y sociales, alineándose con los principios de sostenibilidad y eficiencia del suelo.
- No genera impactos ambientales o sanitarios significativos, y sus posibles efectos negativos pueden ser mitigados con medidas correctoras.
- Se cumple con toda la normativa urbanística, ambiental y de salud pública, garantizando la viabilidad de la modificación.
- Se recomienda la aprobación de la modificación para permitir el desarrollo de equipamientos comunitarios en beneficio de la población.

Olvera, 10 de febrero. Dña. Caridad López-Rey Quintero. Arquitecta de Diputación Provincial de Cádiz.

Este documento se remite a la administración competente para su integración en el expediente de tramitación de la modificación del PGOU.

**MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA  
RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO**

**VI. ANEXOS**

**1. ANÁLISIS DE NORMATIVA SECTORIAL APLICABLE.**

**1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento tiene por objeto analizar la normativa sectorial aplicable a la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU)

de Olvera, con el fin de garantizar su adecuación a la legislación vigente y a los requisitos técnicos, ambientales y urbanísticos que rigen la planificación territorial y urbana.

**2. NORMATIVA URBANÍSTICA Y TERRITORIAL**

- Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA).
- Regula la planificación territorial y urbanística en Andalucía.
- Su artículo 86 establece los procedimientos de innovación de los instrumentos de planeamiento.
- Establece la obligación de garantizar una adecuada dotación de equipamientos en proporción a la demanda ciudadana.
- Reglamento 550/2022, de desarrollo de la LISTA.
- Complementa la aplicación de la LISTA estableciendo los criterios técnicos y administrativos para la modificación de los instrumentos de planeamiento.
- Define los requisitos para la clasificación y calificación del suelo y los usos dotacionales.

**Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Olvera.**

- Define la clasificación del suelo dentro del municipio.
- Las Ordenanzas del Uso Dotacional (artículos 203 y siguientes) regulan los parámetros urbanísticos aplicables a los equipamientos municipales.
- La modificación mantiene la clasificación como suelo urbano consolidado y ajusta la calificación urbanística de Recinto Ferial a Uso Comunitario.

**3. NORMATIVA AMBIENTAL**

**Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.**

- Regula los procedimientos de Evaluación Ambiental Estratégica.
- En función de sus características, la modificación requiere una Evaluación Ambiental Estratégica Simplificada.

**Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental de Andalucía.**

- Define los principios rectores en materia de sostenibilidad ambiental y calidad del aire.
- Incluye medidas de mitigación de impactos ambientales.

**4. NORMATIVA DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PÚBLICOS**

**Normativa de Accesibilidad y Movilidad Urbana:**

- La adecuación de los accesos deberá cumplir con el Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se regula la accesibilidad en infraestructuras, equipamientos y espacios públicos urbanizados.

**Normativa sobre Eficiencia Energética y Sostenibilidad:**

- La edificación futura deberá cumplir con las disposiciones del Código Técnico de la Edificación (CTE) en materia de eficiencia energética y sostenibilidad ambiental.

**5. NORMATIVA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**

**Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.**

- Regula el procedimiento de información pública y alegaciones en la tramitación de modificaciones del planeamiento.

**Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía.**

- Establece la obligatoriedad de garantizar la participación ciudadana en la planificación urbanística mediante procedimientos de consulta pública.

**6. CONCLUSIÓN**

La modificación puntual del PGOU de Olvera es conforme con la normativa sectorial vigente. Se garantiza la adecuación a las leyes urbanísticas, ambientales y de infraestructuras, así como a los procedimientos de tramitación administrativa. La implantación de nuevos equipamientos comunitarios permitirá mejorar la dotación de servicios públicos sin comprometer el equilibrio territorial ni la sostenibilidad ambiental.

Olvera, 10 de febrero. Dña. Caridad López-Rey Quintero. Arquitecta de Diputación Provincial de Cádiz

**VI. ANEXOS**

**2. INFORME DE COMPATIBILIDAD CON LA NORMATIVA URBANÍSTICA.**

**3. ACUERDOS MUNICIPALES PREVIOS SI LOS HUBIERA.**

\* El anterior documento fue aprobado definitivamente incorporando la rectificación propuesta por la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Salud y Consumo, mediante informe de fecha 19 de abril de 2025, con referencia "Grupo EIS Delegación Cádiz (25 CA URB 005)", que se introduce a continuación:

**MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA (PGOU) DE OLVERA RECALIFICACIÓN DE SUELO DE SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE RECINTO FERIAL A SISTEMA GENERAL DE EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO  
III. VALORACIÓN DEL IMPACTO EN SALUD (VIS)  
PREÁMBULO**

La presente Valoración de Impacto en Salud (VIS) se redacta como respuesta al requerimiento de subsanación formulado por la Consejería de Salud y Consumo, Delegación Territorial en Cádiz, en relación con la documentación presentada para la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Olvera, cuyo objeto es la recalificación del suelo de Sistema General de Equipamiento de Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario.

Fecha del requerimiento:	A la fecha de la firma electrónica (19/04/2025)
Ntra. Ref.:	Grupo EIS Delegación Cádiz (25 CA URB 005)
Destinatario:	Excmo. Ayuntamiento de Olvera
Asunto:	Modificación Puntual del PGOU de Olvera relativa a la reclasificación de suelo de Sistema General de Equipamiento de Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario.

La Delegación Territorial, tras examinar la documentación remitida, y en particular la memoria de Valoración de Impacto en Salud presentada inicialmente, indicó que el documento no cumplía con la estructura ni con el contenido establecidos en el artículo 6 del Decreto 169/2014, de 9 de diciembre, por el que se regula el procedimiento de Evaluación del Impacto en la Salud en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En cumplimiento de dicho requerimiento, y en aplicación del artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la redacción de esta nueva memoria VIS, elaborada conforme al marco normativo vigente y a la metodología detallada en el Manual para la Evaluación de Impacto en Salud de los Instrumentos de Planeamiento Urbanístico en Andalucía, publicado por la Consejería de Salud y Consumo.

Este documento amplía el contenido y sustituye íntegramente a la versión anterior, y tiene por objeto identificar, valorar y anticipar los efectos previsibles sobre la salud de la población derivados de la actuación urbanística planteada, incorporando las recomendaciones técnicas y estructurales exigidas por el órgano competente, con el fin de facilitar la emisión del correspondiente informe de Evaluación de Impacto en Salud (EIS).

#### CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN NORMATIVA
2. DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN
3. CARACTERIZACIÓN DEL ENTORNO FÍSICO, SOCIOECONÓMICO Y DEMOGRÁFICO
4. IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE IMPACTOS SOBRE LA SALUD
5. ANÁLISIS PRELIMINAR Y RELEVANCIA DE LOS IMPACTOS
6. MEDIDAS PREVENTIVAS, CORRECTORAS Y DE MEJORA
7. CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN
8. DOCUMENTO DE SÍNTESIS (VERSIÓN ACCESIBLE)
9. ANEXOS

#### 1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

La presente Valoración de Impacto en Salud (VIS) se redacta en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 169/2014, de 9 de diciembre, por el que se regula el procedimiento de la Evaluación del Impacto en la Salud en la Comunidad Autónoma de Andalucía. En virtud del artículo 3.b) del citado decreto, están sujetos a Evaluación de Impacto en la Salud aquellos instrumentos de planeamiento urbanístico que constituyan modificaciones de los planes generales; en este caso, la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) de Olvera (Cádiz).

Asimismo, el artículo 6 del Decreto 169/2014 establece que el documento de VIS deberá identificar, describir y valorar los efectos previsibles, positivos y negativos, que la propuesta de planeamiento pueda producir sobre la salud de la población. Esta VIS se ajusta además a la metodología desarrollada en el "Manual para la Evaluación de Impacto en Salud de los Instrumentos de Planeamiento Urbanístico en Andalucía", publicado por la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, y tiene como objetivo fundamental incorporar el análisis de salud pública al proceso de toma de decisiones urbanísticas, en coherencia con los principios establecidos en la Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía.

La Modificación Puntual objeto de análisis consiste en la recalificación de un suelo clasificado como Sistema General de Equipamiento de Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento de Uso Comunitario. La propuesta busca ser una solución equilibrada y flexible que permita mantener la funcionalidad del Recinto Ferial como espacio destinado a eventos municipales, a la vez que incorpora nuevos equipamientos sin necesidad de ocupar nuevas parcelas. Además, responde a la optimización del suelo urbano disponible, ajustando el planeamiento a las necesidades actuales de la población y garantizando un uso eficiente del espacio.

En consecuencia, y conforme a lo dispuesto en el artículo 10.2 del Decreto 169/2014, se procede a elaborar la presente VIS, estructurada en los términos exigidos legal y metodológicamente, con el fin de anticipar los posibles efectos en la salud de esta modificación del PGOU y proponer, en su caso, medidas de mejora o mitigación.

#### 2. DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

##### 2.1. SITUACIÓN PREVIA A LA MODIFICACIÓN URBANÍSTICA

La parcela objeto de la Modificación Puntual del PGOU de Olvera se encuentra situada en la zona noreste del núcleo urbano, en un área clasificada como suelo urbano consolidado y calificada en el planeamiento vigente como Sistema General de Equipamiento Público – Recinto Ferial. Tiene una superficie de 16.915 m<sup>2</sup> y presenta accesos consolidados desde la red viaria, así como dotación de infraestructuras urbanas básicas (saneamiento, abastecimiento, electricidad y alumbrado).

Actualmente, el ámbito alberga una instalación destinada a la celebración de ferias y eventos locales, lo que condiciona su utilización a momentos concretos del año, quedando el espacio infrautilizado durante el resto del tiempo. Esta situación plantea una escasa rentabilidad funcional del suelo dotacional disponible, especialmente en un contexto urbano consolidado y con limitaciones de expansión.

La falta de continuidad en el uso del recinto y su carácter monofuncional han evidenciado la necesidad de repensar su configuración urbanística, de forma que el espacio pueda acoger distintos usos públicos o servicios generales, adaptándose a las necesidades organizativas, técnicas o funcionales que puedan plantearse desde la administración local en el futuro.

De acuerdo con las recomendaciones del Manual para la Evaluación de Impacto en Salud de los Instrumentos de Planeamiento Urbanístico en Andalucía, la descripción de la situación previa debe permitir identificar oportunidades de mejora en el uso del suelo público. En este caso, la modificación propuesta representa una alternativa razonable para habilitar un marco más versátil, sin cerrar la puerta a usos específicos y permitiendo que se determine su desarrollo funcional en fases posteriores conforme a la normativa y planificación municipal vigente.

	FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
ASPECTOS POSITIVOS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
	- Aprovechamiento de suelo urbano consolidado ya dotado de infraestructuras.	- Adaptabilidad del nuevo uso a distintas necesidades futuras (equipamientos, servicios, actividades).
	- Reducción de la infrautilización del actual recinto ferial.	- Posibilidad de captar inversiones o programas públicos vinculados a equipamientos polivalentes.
	- Mejora del encaje funcional del ámbito dentro de la estructura urbana.	- Mejora de la accesibilidad territorial a servicios públicos municipales.
ASPECTOS NEGATIVOS	- El cambio no implica reclasificación, solo modificación de uso dotacional.	- Respuesta más ágil a demandas ciudadanas cambiantes mediante espacios de gestión flexible.
	DEBILIDADES	AMENAZAS
	- Ausencia de uso concreto definido en esta fase, lo que puede generar incertidumbre temporal.	- Riesgo de percepción ciudadana de falta de concreción o utilidad del cambio si no se planifica adecuadamente.
	- Necesidad de posteriores desarrollos normativos o proyectos técnicos para materializar los futuros usos.	- Posible oposición social si se interpreta que se pierde la función tradicional del recinto ferial.
- Dependencia de la iniciativa municipal para activar y gestionar el nuevo uso.	- Falta de financiación o retrasos administrativos para la ejecución de actuaciones futuras.	

#### 2.2. OBJETO Y JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN URBANÍSTICA

La presente Modificación Puntual del PGOU de Olvera tiene por objeto la recalificación urbanística de una parcela de 16.915 m<sup>2</sup>, clasificada como suelo urbano consolidado y calificada como Sistema General de Equipamiento Público – Recinto Ferial, para su transformación en Sistema General de Equipamiento Público – Uso Comunitario.

Esta modificación no implica un cambio en la clasificación del suelo, sino una adecuación funcional del uso dotacional previsto, manteniéndose el carácter de sistema general. No se identifica un uso concreto en el nuevo ámbito, lo que permite que la edificabilidad se ajuste a las determinaciones generales de las ordenanzas aplicables al Uso Dotacional del PGOU, garantizando la flexibilidad y adaptabilidad que promueve la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA), especialmente en su artículo 61, que promueve la adecuación dinámica de los equipamientos comunitarios según la demanda y su proximidad a la ciudadanía.

#### 2.3. FINALIDAD Y OBJETIVOS

La actuación tiene como finalidad dar respuesta a las necesidades sociales actuales de la población, optimizando los suelos públicos existentes sin necesidad de ocupar nuevas parcelas urbanas, al tiempo que se mantiene la funcionalidad como recinto ferial para usos eventuales.

Los objetivos específicos de esta modificación son:

- Optimización del uso del suelo urbano consolidado, facilitando una gestión más eficaz del espacio público.
- Diversificación de los equipamientos públicos municipales, habilitando un marco normativo que permita usos comunitarios variables.
- Incremento de la eficiencia y sostenibilidad urbana, promoviendo usos multifuncionales adaptables dentro del marco normativo vigente y favoreciendo el aprovechamiento flexible del espacio público.
- Cumplimiento de los criterios de adecuación funcional y proximidad establecidos en el artículo 61 de la LISTA, orientados a garantizar el acceso equitativo de la población a los equipamientos públicos.
- Establecimiento de un marco normativo flexible que facilite la implantación futura de proyectos técnicos específicos, de acuerdo con las ordenanzas del PGOU y las determinaciones del planeamiento vigente.

#### 2.4. ÁMBITO GEOGRÁFICO

La parcela objeto de modificación se encuentra dentro del núcleo urbano consolidado del municipio de Olvera (Cádiz). Cuenta con una superficie de 16.915 m<sup>2</sup>, dispone de acceso desde la red viaria urbana principal, y se sitúa en un entorno dotado de servicios urbanos y equipamientos básicos, incluyendo centros educativos y sanitarios.

- Clasificación del suelo:	Suelo urbano.
- Calificación anterior:	Sistema General de Equipamiento Público – Recinto Ferial.
- Nueva calificación:	Sistema General de Equipamiento Público – Uso Comunitario.

#### 2.5. DETERMINACIONES NORMATIVAS APLICABLES

El nuevo uso no identifica una actividad específica dentro del ámbito, lo que otorga una capacidad de desarrollo gradual y ajustado a la demanda real mediante actuaciones futuras que deberán respetar la ordenanza de uso dotacional del PGOU. Cualquier actuación de ejecución, bien mediante obras de nueva planta o de urbanización, deberá responder a un proyecto unitario coherente con las determinaciones del planeamiento y estar sujeta a las normas urbanísticas de aplicación.

Cuando sea preciso reajustar las reservas de suelo o coordinar la implantación del elemento con su entorno más inmediato, el Ayuntamiento podrá acordar su desarrollo mediante Plan Especial, conforme a lo previsto por la legislación urbanística andaluza.

**2.6. POBLACIÓN DESTINATARIA**

La actuación se dirige a toda la población del municipio, estimada en torno a 8.000 habitantes, especialmente a los grupos que tradicionalmente hacen uso intensivo de los espacios públicos comunitarios: infancia, personas mayores, jóvenes, mujeres cuidadoras, colectivos con movilidad reducida o en riesgo de exclusión social, entre otros. La localización céntrica y la vocación multifuncional del ámbito permitirán mejorar el acceso equitativo a servicios colectivos y promover la salud y el bienestar de toda la comunidad.

**3. CARACTERIZACIÓN DEL ENTORNO FÍSICO, SOCIOECONÓMICO Y DEMOGRÁFICO**

**3.1. ENTORNO FÍSICO**

El ámbito objeto de modificación se encuentra ubicado en el núcleo urbano consolidado del municipio de Olvera (Cádiz), en una zona dotacional de uso público situada al noreste del casco urbano. Se trata de un área llana, de fácil acceso y bien conectada con la red viaria principal. Su localización estratégica permite una integración funcional con el tejido residencial contiguo y con otros equipamientos públicos existentes.

- Superficie total del ámbito:	16.915 m².
- Clasificación del suelo:	Suelo urbano.
- Calificación urbanística:	Sistema General de Equipamiento Público.
- Condiciones ambientales:	La zona no presenta riesgos naturales significativos, dispone de red de saneamiento, abastecimiento, alumbrado y otras infraestructuras urbanas básicas.
- Movilidad:	El entorno cuenta con Acerados, vías de acceso asfaltadas, zonas de aparcamiento, y se encuentra a una distancia caminable de la mayoría de los barrios residenciales. La movilidad peatonal y ciclista es factible y susceptible de mejora con futuras intervenciones.

**3.2. ENTORNO SOCIOECONÓMICO**

Olvera es un municipio de tamaño medio dentro de la Sierra de Cádiz, con una estructura socioeconómica marcada por una economía tradicionalmente agroalimentaria, aunque con creciente diversificación hacia el turismo rural, la gestión pública de servicios y la actividad sociocultural. Presenta índices moderados de desempleo y una renta media por hogar inferior a la media autonómica.

- Tejido productivo: basado en la agricultura, la pequeña empresa, la hostelería, el turismo de interior y el comercio local.

- Servicios disponibles: educación (escuelas, instituto), salud (centro de salud), instalaciones deportivas, casas de la cultura, espacios feriales, parques y plazas públicas.
- Problemas detectados: cierta infratilitación del espacio público en determinadas épocas del año, dispersión funcional de equipamientos y necesidad de espacios adaptables a nuevos usos sociales.

**3.3. PERFIL DEMOGRÁFICO Y CONDICIONES DE VIDA**

Según los últimos datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el municipio de Olvera cuenta con aproximadamente 8.000 habitantes, distribuidos mayoritariamente en el núcleo urbano principal. El perfil demográfico muestra una estructura envejecida y una tendencia sostenida a la pérdida de población, como es habitual en municipios de similar tamaño de la comarca.

- Estructura por edad:
  - Población mayor de 65 años: > 20 %.
  - Población infantil (0-14 años): en ligero descenso.
  - Población en edad laboral: mayoría del total, con desequilibrios estacionales en el empleo.
- Condiciones de vida:
  - Buen acceso a servicios básicos, aunque con carencias en espacios comunitarios polivalentes.
  - Necesidad de equipamientos inclusivos y accesibles para distintos perfiles de edad y capacidad funcional.
  - Las mujeres cuidadoras, personas mayores y jóvenes presentan una especial vulnerabilidad en términos de salud comunitaria y acceso a espacios de relación.

**4. IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE IMPACTOS SOBRE LA SALUD**

**4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA**

La identificación y valoración de impactos se ha realizado mediante un análisis cualitativo y semicuantitativo, utilizando como referencia la metodología recogida en el Manual VIS de la Junta de Andalucía. Se han considerado los principales determinantes sociales de la salud relacionados con el entorno urbano: actividad física, cohesión social, acceso a servicios, movilidad, calidad ambiental y percepción del entorno.

Para cada impacto se han analizado los siguientes elementos:

- Determinante de salud implicado
- Dirección del impacto (positivo o negativo)
- Intensidad esperada (alta, media, baja)
- Probabilidad de ocurrencia (alta, media, baja)
- Grupo poblacional afectado
- Medidas de promoción o mitigación asociadas

**4.2. IMPACTOS POSITIVOS IDENTIFICADOS**

Impacto	Determinante	Intensidad	Probabilidad	Grupos beneficiados	Medidas de promoción
Mayor acceso a espacios multifuncionales	Accesibilidad a equipamientos	Alta	Alta	Población general, especialmente mayores, infancia, colectivos vulnerables	Diseño inclusivo, accesibilidad universal
Potencial para facilitar actividad física y estilo de vida activos	Actividad física, movilidad activa	Media	Alta	Jóvenes, mayores, población en general	Espacios abiertos, recorridos accesibles
Fomento de la interacción social y comunitaria	Relaciones comunitarias	Alta	Media	Toda la población, especialmente personas mayores y cuidadoras	Activación sociocomunitaria según programación futura
Mejora del bienestar emocional y percepción del entorno	Bienestar psicosocial	Media	Alta	Toda la población	Intervenciones verdes, espacios confortables y seguros
Oportunidad para desarrollar servicios o recursos de interés general	Servicios públicos y asistencia	Media	Media	Población en situación de vulnerabilidad	Integración de recursos comunitarios dentro del equipamiento

**4.3. IMPACTOS POTENCIALES NEGATIVOS Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN**

Impacto potencial	Determinante afectado	Intensidad	Probabilidad	Medidas correctoras o preventivas
Aumento de ruido por incremento de actividad	Calidad ambiental (ruido)	Media	Media	Regulación de horarios, diseño de barreras vegetales o acústicas
Incremento del tráfico en el entorno	Movilidad, seguridad vial	Media	Media	Fomento de accesibilidad peatonal, refuerzo del transporte público y señalización adecuada
Mayor generación de residuos	Entorno físico	Baja	Alta	Plan de gestión de residuos y reciclaje asociado al uso del equipamiento
Posible presión sobre servicios públicos locales	Servicios comunitarios	Baja	Baja	Programación gradual de actividades, coordinación interdepartamental municipal

**4.4. INEQUIDADES EN SALUD VINCULADAS A LA ACTUACIÓN**

La planificación urbanística, al incidir directamente en los determinantes sociales y ambientales de la salud, puede reproducir, reducir o agravar desigualdades existentes. En el caso de la Modificación Puntual del PGOU de Olvera, se identifican las siguientes situaciones de posible inequidad asociadas a los efectos del cambio de uso propuesto:

**1. Desigualdad territorial en el acceso a equipamientos**

- Situación previa: El actual uso como recinto ferial limita la utilización del espacio a ciertos momentos del año, reduciendo su accesibilidad práctica para la población durante la mayor parte del tiempo.

- Impacto esperado: La recalificación a "uso comunitario" permitirá una apertura más continuada del espacio, reduciendo las barreras de acceso a equipamientos públicos en la zona noreste del municipio.

- Grupos beneficiados: Personas mayores, menores, mujeres cuidadoras y población sin vehículo privado, al mejorar la proximidad de recursos comunitarios a pie.

**2. Brechas de acceso por limitaciones funcionales o socioeconómicas**

- Situación previa: La configuración del recinto ferial no garantiza en su totalidad condiciones de accesibilidad universal ni un uso adaptado para personas con movilidad reducida.

- Impacto esperado: El nuevo uso permitirá integrar principios de diseño inclusivo, lo que puede corregir inequidades asociadas a la discapacidad, edad avanzada o situación de dependencia.

- Medidas clave: itinerarios accesibles, mobiliario ergonómico, sombra, señalización clara.

**3. Riesgo de uso exclusivo o excluyente en función del tipo de actividad**

- Advertencia: Si el futuro desarrollo se orienta hacia usos muy específicos o limitados a ciertos colectivos (por ejemplo, deportivos competitivos o actividades restringidas), podría generar un efecto de segmentación social o uso limitado del espacio.

- Recomendación: Promover desde el inicio un diseño polivalente y una programación participativa para evitar inequidades en el disfrute del espacio por razón de edad, género, ingresos o pertenencia cultural.

**4. Potencial para reducir vulnerabilidades sociales preexistentes**

- El ámbito presenta oportunidades para incorporar recursos que favorezcan la equidad, como puntos de información, servicios itinerantes, actividades intergeneracionales o de apoyo a personas cuidadoras.

- En zonas con población envejecida o con menor renta disponible, como ocurre parcialmente en Olvera, este tipo de infraestructuras puede actuar como corrector de desigualdades estructurales si se diseñan con criterios inclusivos.

- La actuación urbanística evaluada presenta un perfil global mayoritariamente positivo en términos de salud pública, reforzando la equidad y el acceso a oportunidades comunitarias, y solo genera impactos negativos de baja o media magnitud, todos ellos susceptibles de prevención y corrección mediante medidas adecuadas de diseño, gestión y gobernanza.

## 5. ANÁLISIS PRELIMINAR Y RELEVANCIA DE LOS IMPACTOS

Este análisis preliminar se elabora a partir de la identificación de impactos y determinantes de salud recogidos en el apartado anterior, y se ajusta a los criterios metodológicos definidos en el Manual para la Evaluación del Impacto en Salud de los Instrumentos de Planeamiento Urbanístico en Andalucía. Se trata de un análisis cualitativo, centrado en la identificación de efectos significativos previsibles y de las posibles inequidades que pudieran derivarse de la actuación urbanística.

### 5.1. DETERMINANTES CON MAYOR POTENCIAL PARA AFECTAR A LA SALUD

Entre los efectos detectados, los que presentan mayor potencial de influencia en la salud de la población local son:

- Disponibilidad de nuevo espacio de equipamiento comunitario, con posibilidad de albergar servicios públicos o actividades colectivas: puede mejorar el acceso territorial a recursos comunes, con efectos indirectos sobre determinantes estructurales de salud (servicios, oportunidades, relaciones sociales).
- Modificación del patrón de uso del espacio urbano, que puede transformar los hábitos cotidianos de movilidad, estancia y relación con el entorno inmediato.
- Alteración de los niveles de ruido, tráfico o presión sobre el entorno, en caso de aumento de la intensidad de uso.

Estos determinantes están respaldados por literatura científica que relaciona el entorno urbano y la organización espacial con los niveles de salud, calidad de vida, percepción ambiental y bienestar comunitario.

### 5.2. CONSECUENCIAS DIRECTAS E INDIRECTAS IDENTIFICADAS

- Directas: posibilidad de mejorar el acceso a recursos públicos próximos, descongestionar otros equipamientos del municipio y optimizar un espacio actualmente infrautilizado.

- Indirectas: incremento de tránsito o actividades con posibles efectos sobre el ruido, la movilidad o la generación de residuos si no se gestiona adecuadamente.

### 5.3. PERCEPCIÓN PREVISIBLE DE LA POBLACIÓN

Aunque no se ha realizado un proceso participativo estructurado en esta fase, se estima que la población podría valorar positivamente la activación de un espacio público actualmente infrautilizado, especialmente si se traduce en servicios útiles o espacios de uso colectivo. No obstante, podría existir reticencia o incertidumbre en parte de la ciudadanía si la actuación es percibida como una pérdida del uso tradicional del recinto ferial.

### 5.4. POBLACIÓN EXPUESTA

Toda la población residente en el núcleo urbano de Olvera podría beneficiarse del nuevo uso, estimándose en torno a 8.000 personas, aunque la exposición real dependerá de los futuros usos específicos y su grado de implantación.

### 5.5. COLECTIVOS VULNERABLES

Dentro de la población expuesta, se identifican como colectivos con mayor vulnerabilidad potencial:

- Personas mayores, por su necesidad de accesibilidad y proximidad a recursos públicos.
- Mujeres cuidadoras, con mayor carga de atención domiciliaria.
- Personas con movilidad reducida.
- Jóvenes y población infantil, si se desarrollan espacios públicos polivalentes.

### 5.6. EVALUACIÓN DE LA POSIBILIDAD DE EFECTOS SIGNIFICATIVOS O INEQUIDADES

Atendiendo a la naturaleza de la modificación —que no ejecuta una actuación directa sino habilita un marco normativo flexible— no puede descartarse completamente la aparición futura de efectos significativos si los usos que finalmente se desarrollan no incorporan criterios de accesibilidad, equidad territorial o protección ambiental.

En este sentido, se recomienda considerar un análisis posterior más profundo, basado en indicadores específicos “ad hoc”, una vez definidos los usos concretos y su diseño técnico. Esto permitiría una toma de decisiones más objetiva sobre la necesidad de medidas adicionales de mitigación o refuerzo.

### 5.7. RELEVANCIA DE LOS IMPACTOS IDENTIFICADOS

A partir del análisis realizado, se clasifican los impactos según su relevancia esperada para la salud pública en términos de magnitud, duración, cobertura poblacional y carácter mitigable:

Impacto	Relevancia esperada	Justificación
Acceso a nuevos servicios públicos o espacios de uso colectivo	Alta	Potencial efecto positivo estructural si se desarrollan equipamientos adecuados, especialmente para población con menor acceso previo.
Mejora del uso del suelo urbano público infrautilizado	Media-Alta	Reorientación del espacio a un uso más eficiente y permanente puede generar beneficios sostenidos.
Generación de actividad y revitalización del entorno urbano	Media	Puede incidir favorablemente en la percepción del entorno y uso comunitario si se gestiona bien.
Aumento del ruido o tránsito en el entorno inmediato	Media	Efecto potencialmente negativo si no se aplican medidas correctoras de ordenación, accesos o horarios.
Riesgo de segmentación o uso excluyente si no hay planificación inclusiva	Media-Alta	Requiere atención para evitar que solo ciertos colectivos accedan o disfruten del espacio, lo cual generaría inequidades.

### Conclusión del análisis:

La Modificación Puntual presenta una elevada relevancia positiva para la salud pública, con beneficios esperados en términos de acceso, cohesión, bienestar y prevención, al habilitar un espacio urbano dotacional con capacidad de adaptación funcional para satisfacer diversas demandas sociales. Los impactos negativos son de baja o media significación, y todos susceptibles de mitigación mediante planificación y diseño urbano saludables. Esta actuación se alinea con los principios de sostenibilidad, proximidad y flexibilidad del planeamiento promovidos por la LISTA y favorece la equidad territorial en salud.

### 6. MEDIDAS PREVENTIVAS, CORRECTORAS Y DE MEJORA

Con el fin de potenciar los efectos positivos identificados y mitigar los impactos negativos previsibles derivados de la transformación del actual recinto ferial en equipamiento de uso comunitario, se proponen las siguientes medidas organizadas por ejes estratégicos.

#### 6.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS

##### Aumento del ruido ambiental

- Regulación de horarios de actividad para evitar molestias nocturnas, especialmente en eventos esporádicos de gran afluencia.
- Uso de elementos naturales o arquitectónicos absorbentes del ruido, como pantallas vegetales, muros verdes o cerramientos acústicos.
- Limitación de actividades ruidosas en horarios sensibles (descanso nocturno, entorno escolar).

##### Incremento del tráfico y riesgos asociados

- Diseño de accesos con prioridad peatonal y de calmado de tráfico (aceras anchas, pasos elevados, señalización).
- Refuerzo del transporte público y planificación de rutas de acceso, incluyendo la posibilidad de lanzaderas en eventos puntuales.
- Creación de aparcamientos conectados mediante itinerarios peatonales seguros.

##### Generación de residuos

- Implantación de un sistema integral de gestión de residuos urbanos, con separación selectiva y contenedores accesibles.
- Campañas municipales de sensibilización ambiental dirigidas a usuarios del equipamiento.
- Integración de elementos de recogida selectiva en el diseño del espacio urbano.

##### Presión sobre servicios públicos

- Planificación gradual y escalonada de los usos del equipamiento, evitando la sobrecarga inicial del sistema municipal.
- Coordinación interdepartamental municipal en la programación y gestión del espacio, incluyendo los servicios sociales, culturales y de mantenimiento.

#### 6.2. MEDIDAS DE MEJORA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

##### Recomendaciones en el diseño urbano saludable e inclusivo

- Garantizar la accesibilidad universal a todas las zonas del nuevo equipamiento.
- Incorporar espacios verdes, arbolado y zonas de sombra, contribuyendo al confort térmico y al bienestar emocional.
- Integrar zonas de estancia, encuentro intergeneracional y esparcimiento con mobiliario urbano ergonómico.

##### Recomendaciones en el fomento de la movilidad activa

- Desarrollo de circuitos peatonales y carriles bici que conecten el equipamiento con barrios residenciales y centros educativos.
- Instalación de aparcabicicletas seguros y fuentes de agua accesibles.
- Reducción de barreras arquitectónicas y mejora de la señalización horizontal y vertical.

##### Recomendaciones en la activación social y comunitaria

- Fomentar un modelo de gobernanza participativa del espacio, que permita definir sus usos comunitarios con criterios de salud y equidad.
- Incorporar progresivamente actividades de promoción del bienestar, educativa o recreativa, siempre conforme a la normativa vigente.
- Asegurar que las condiciones físicas del espacio permitan su versatilidad, garantizando accesibilidad, seguridad y confort ambiental.

### 7. CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN

La presente Valoración de Impacto en Salud (VIS), elaborada para la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbana de Olvera, concluye que la actuación propuesta —la recalificación de la parcela de 16.915 m<sup>2</sup> desde Sistema General de Equipamiento Público – Recinto Ferial a Sistema General de Equipamiento Público – Uso Comunitario— presenta un alto grado de compatibilidad con los objetivos de salud pública, equidad urbana y sostenibilidad establecidos en la legislación vigente.

Del análisis efectuado se derivan las siguientes conclusiones principales:

- La actuación permitirá optimizar el uso del suelo urbano consolidado, adaptando el planeamiento a las necesidades actuales de la población sin necesidad de consumir nuevos suelos, en coherencia con los principios del artículo 61 de la Ley 7/2021, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA).
- Se han identificado impactos positivos significativos sobre la salud de la población, especialmente en relación con la promoción de la actividad física, la mejora de la cohesión social, el acceso a servicios y el bienestar emocional.
- Los impactos negativos previsibles, como el aumento de ruido o tráfico, presentan una magnitud baja o media, y pueden ser corregidos mediante intervenciones técnicas y de gestión adecuadas, ya contempladas en este documento.
- La propuesta presenta una clara capacidad de adaptación funcional, permitiendo su desarrollo gradual conforme a las ordenanzas municipales, lo que asegura su viabilidad futura sin perder coherencia con el planeamiento vigente.
- El enfoque metodológico ha seguido fielmente las directrices del Manual para la Evaluación de Impacto en Salud de los Instrumentos de Planeamiento Urbanístico en Andalucía, y cumple con los contenidos mínimos exigidos en el artículo 6 del Decreto 169/2014.

Por tanto, se recomienda la integración de la presente modificación en el PGOU de Olvera, incorporando las medidas preventivas, correctoras y de mejora propuestas, con el fin de garantizar un desarrollo urbanístico saludable, inclusivo y equitativo para toda la población.

Olvera, 24 de abril. Caridad López-Rey Quintero. Arquitecta de Diputación Provincial de Cádiz

8. DOCUMENTO DE SÍNTESIS (VERSIÓN ACCESIBLE)

¿Qué se va a hacer?

El Ayuntamiento de Olvera quiere cambiar el uso de una parcela municipal que hoy se usa principalmente como recinto ferial. En lugar de destinarla solo a fiestas o ferias puntuales, se quiere convertir en un espacio para actividades comunitarias durante todo el año.

¿Dónde se hará?

La parcela está en una zona urbana del municipio, mide 16.915 metros cuadrados y ya cuenta con acceso y servicios básicos. Está bien conectada con el resto del pueblo.

¿Por qué se hace este cambio?

Porque actualmente el recinto ferial se usa muy poco y solo en momentos concretos del año. Cambiar su uso permitirá aprovechar mejor ese espacio público, dándole utilidad para toda la ciudadanía: jóvenes, mayores, familias, asociaciones, etc.

¿Qué beneficios puede tener para la salud?

- Facilita que la ciudadanía disponga de un nuevo espacio de uso público, con potencial para favorecer la vida activa y al aire libre.
- Puede contribuir a mejorar las relaciones sociales y la cohesión vecinal, al permitir usos comunitarios diversos según las necesidades que se definan en el futuro.
- Ofrece una oportunidad para acercar determinados servicios o actividades de interés general, que podrán adaptarse con flexibilidad a la realidad de la población.
- Posibilita la creación de un entorno urbano más accesible, saludable y agradable, con espacios diseñados para el encuentro, la convivencia o el descanso, según se determine en fases posteriores.

¿Hay algún riesgo o inconveniente?

- Puede aumentar un poco el ruido o el tráfico si hay más uso.
- También se generarán más residuos. Pero todo esto se puede solucionar con horarios adecuados, más transporte público, más vegetación y buena gestión del espacio.

¿Qué se propone hacer para que todo funcione bien?

- Garantizar que todas las personas puedan acceder y moverse con facilidad.
- Diseñar zonas con sombra, árboles y bancos.
- Coordinar desde el Ayuntamiento el uso de este espacio de forma ordenada y útil para todos.
- Promover hábitos saludables con actividades físicas, culturales y de convivencia.

En resumen

Este cambio urbanístico no solo mejora el uso del espacio público, sino que también ayuda a cuidar la salud y la calidad de vida de las personas que viven en Olvera. Por eso, se considera una actuación positiva y recomendable para el bienestar de toda la comunidad.

9. ANEXOS

A continuación, se relaciona la documentación que ha servido de base para el análisis y elaboración de esta Valoración de Impacto en Salud (VIS):

9.1. DOCUMENTACIÓN URBANÍSTICA

CLASIFICACIÓN DEL SUELO MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PGOU DEL MUNICIPIO DE OLVERA.

PLANO

Las normativas aplicables a este ámbito incluyen:

- Ordenanzas del Uso Dotacional: Regulan la implantación de equipamientos públicos, definiendo las condiciones de uso, edificabilidad y ocupación. (Art. 203-212 del PGOU vigente).
- Ordenanza de los Espacios Libres y Zonas Verdes: Garantiza la integración paisajística y el mantenimiento de áreas libres para el uso público. (Art. 223 y 224 del PGOU vigente).
- Normativa de condiciones generales de edificación: (art.127-151 del PGOU vigente)
- Otras normativas específicas en función del uso al que se destine el equipamiento.

El contenido se puede descargar en el siguiente enlace: <https://ws132.juntadeandalucia.es/situadifusion/pages/descargaDocumentos.jsf?doc=25962>

9.2. DATOS SOCIOECONÓMICOS Y DEMOGRÁFICOS

POBLACIÓN Y ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) a 1 de enero de 2024, el municipio de Olvera cuenta con una población total de 7.849 habitantes, distribuidos de la siguiente manera:

- Hombres: .....3.859
- Mujeres: .....3.990

La distribución por grupos de edad es la siguiente:

- 0-17 años: .....1.303 personas
- 18-64 años: .....4.781 personas
- 65 años y más: .....1.765 personas

Estos datos indican una población envejecida, con un porcentaje significativo de personas mayores, lo que puede influir en las necesidades de servicios y equipamientos comunitarios.

INDICADORES SOCIALES Y SANITARIOS

En cuanto a los indicadores sociales y sanitarios, Olvera presenta las siguientes características:

- Tasa de dependencia: La proporción de personas dependientes (menores de 16 y mayores de 64 años) respecto a la población en edad laboral es elevada, reflejando una carga potencial sobre los servicios sociales y sanitarios.
- Acceso a servicios sanitarios: El municipio cuenta con un centro de salud que proporciona atención primaria. Para servicios hospitalarios, los residentes deben

desplazarse a localidades cercanas, lo que puede suponer una barrera para algunos grupos poblacionales.

- Nivel educativo: La mayoría de la población adulta ha completado la educación secundaria obligatoria, con un porcentaje menor que ha accedido a estudios superiores.
- Situación laboral: La economía local se basa principalmente en la agricultura, el turismo y los servicios. La tasa de desempleo es superior a la media nacional, con una incidencia notable en jóvenes y mujeres.

Estos indicadores reflejan la necesidad de políticas y equipamientos que respondan a las características demográficas y sociales de Olvera, promoviendo la equidad y el bienestar de su población.

9.3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Decreto 169/2014, de 9 de diciembre, por el que se establece el procedimiento de Evaluación del Impacto en la Salud en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA).
- Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021.
- Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía.

9.4. MARCO METODOLÓGICO

- Manual para la Evaluación de Impacto en Salud de los Instrumentos de Planeamiento Urbanístico en Andalucía, editado por la Consejería de Salud y Consumo.
- Guía de análisis de determinantes de salud urbana (basado en OMS y Red Española de Ciudades Saludables).

Olvera, 24 de abril. Caridad López-Rey Quintero. Arquitecta de Diputación Provincial de Cádiz

9.5. OTROS ANEXOS TÉCNICOS

FOTOGRAFÍAS DEL EMPLAZAMIENTO.

(extraída de Google maps. Ac. 2022)

FOTOGRAFÍA

FOTOGRAFÍAS DEL ENTORNO ACTUAL DEL EQUIPAMIENTO DE USO COMUNITARIO.

Fotografías de José Palma Zambrana, 2025.

Piloto a distancia UAS con nº de identificación: ESP-RP-000000021357.

Uso de las fotografías autorizado por el autor.

CUATRO FOTOGRAFÍAS.

Nº 130.235

AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

ANUNCIO

Examinado el expediente nº 13/2025 relativo a la creación de una Bolsa de Empleo de "Arquitectos Técnicos" del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia, esta Alcaldía mediante Decreto núm. 0862/2025 de fecha 12 de agosto de 2025 ha resuelto lo siguiente:

"Primero.- Aprobar la lista definitiva de admitidos y excluidos al proceso selectivo que se inserta a continuación:

1).- LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS

NOMBRE Y APELLIDOS	Nº de D.N.I.
Arce Gutiérrez, María Soraya	***7617**
Barrones García, Francisco	***3869**
Bueno Villalba, Rocío	***1368**
Cabrera Mateos, Antonio	***7918**
Domenech Aguayo, Manuel Ricardo	***9203**
Flethes Bernal, Manuel	***4749**
Frontado Ramírez, José Alberto	***1228**
García Figueroa, Jesús	***8134**
Guerrero Macías, Montserrat	***4124**
López Fernández de Soria, Pilar Fernanda	***4180**
Muñoz Sánchez, Juan Antonio	***1794**
Palacios del Valle, Ignacio	***6119**
Piñero Ramírez, Nicolás	***1746**
Quevedo Aragón, Manuel Jesús	***1694**
Rasero Bruzón, Adrián	***8462**
Rodríguez Ramos, Francisco Javier	***1530**
Sánchez Antón, Miguel	***5424**
Sánchez Arias, Álvaro	***1006**
Sánchez Jiménez, Francisca	***5114**
Villanova Naranjo, Laura	***7205**

2).- LISTADO DEFINITIVO DE EXCLUIDOS

NOMBRE Y APELLIDOS	Nº de D.N.I.
Reyes Guerrero, José Manuel	***7231**

Segundo.- Determinar la composición del Tribunal Calificador conforme al apartado 6º de las Bases del siguiente modo:

CARGO	TITULAR	SUPLENTE
Presidente/a:	Mª. Jesús Gómez Benítez.	Manuel Javier Cabeza Martínez
Secretario-Vocal:	Cristina Barrera Merino	Patricia Ramos Peña
Vocal:	Sonia Rey Cruces	Pedro Luis Ruiz González
Vocal:	Mª Isabel Cuello Gutiérrez	José Ángel Moreno Vaca
Vocal:	José Aragón Salguero	Mª Gracia García Rodríguez

Tercero.- Ordenar la publicación íntegra de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el Tablón de Anuncios y página web de la Corporación ([www.medinasidonia.com](http://www.medinasidonia.com)) para general conocimiento y efectos oportunos.

El resto de anuncios relativos a esta convocatoria se publicarán exclusivamente en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web oficial de la Corporación ([www.medinasidonia.es](http://www.medinasidonia.es))."

Recursos. Contra la resolución por la que se aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos del proceso de selección, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

Recusación de miembros del Tribunal. Conforme al apartado 6º de las Bases reguladoras del procedimiento de selección y art. 24 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Medina Sidonia, a 13 de agosto de 2025. EL ALCALDE-PRESIDENTE.  
Fdo.: José Manuel Ruiz Alvarado.

Nº 130.318

#### AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO

A través del presente anuncio se hace público que el Sr. Alcalde, mediante Resolución de Alcaldía N.º 2025-0736 de fecha 14 de Agosto, ha procedido a delegar la totalidad de sus funciones como Alcalde-Presidente, al Primer Teniente-Alcalde de esta Corporación D. Roberto García López, desde el 19 al 26 de agosto, del año en curso.

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

14 de agosto de 2025. Fdo.: JESUS FERNANDEZ REY. Alcalde.

Nº 130.787

#### AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

SELECCIÓN MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO DE VEINTISIETE PLAZAS DE OPERARIO DE LIMPIEZA, UNA RESERVADA AL CUPO DE DISCAPACIDAD, PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA, CONFORME A LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

El Tribunal Calificador designado en el procedimiento seguido para la selección mediante el sistema de concurso de veintisiete plazas de OPERARIO DE LIMPIEZA, UNA RESERVADA AL CUPO DE DISCAPACIDAD, para la estabilización del empleo público temporal en el Ayuntamiento de Vejer de la Frontera, conforme a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyas bases fueron publicadas en el BOP de Cádiz núm. 226, de fecha 25 de noviembre de 2022, reunido el día 18 de julio de 2025, con objeto de realizar una nueva propuesta de candidatos habida cuenta de las renunciaciones a ocupar las plazas de personal laboral fijo de ocho aspirantes de los veintisiete propuestos según acuerdo del Tribunal en sesión celebrada 06/03/2025, cuyo anuncio fue publicado en el Tablón de Anuncios Municipal el día 28/04/2025, en la Web Municipal el día 30/04/2025 y en el BOP número 89 el día 14/05/2025, adoptó los siguientes acuerdos:

1º.- Proponer al Sr. alcalde el nombramiento de los siguientes candidatos, según el orden de prelación establecidos en las bases y publicado en el anuncio del acta de la sesión del tribunal de fecha 06.03.2025, para ocupar las plazas restantes de operario de limpieza no reservadas al cupo de discapacidad:

INTERESADO/A	DNI
GONZÁLEZ GONZÁLEZ MARÍA DOLORES	**8113***
GUERRERO BENÍTEZ SONIA	75**8*2**

INTERESADO/A	DNI
RAMOS PÉREZ MARÍA BELÉN	31**93**
CONESA HERRERA TAMARA	4*0**29**
GÓMEZ SÁNCHEZ ANTONIA	**8*381**
MATEO COCA FRANCISCA	7***33*8*
RAMOS GONZÁLEZ MANUEL	75**9*3**
MELERO VALDÉS MARÍA JOSEFA	*22*01***

2º.- Los candidatos propuestos deberán proceder a la presentación de la documentación relacionada en la Base Undécima de las que rigen esta selección en el plazo conferido de dicha base de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique la relación definitiva de personas aprobadas.

3º.- De igual forma, junto a la documentación indicada en el punto anterior, conforme a la base decimotercera, los aspirantes deberán pedir entre los puestos ofertados para la adjudicación a cada uno de ellos, de los mismos.

4º.- Proceder a la publicación de la propuesta de nombramiento en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, en la página web oficial de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que se hace público, para general conocimiento, en Vejer de la Frontera, a 20 de agosto de 2025. EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL CALIFICADOR. Fdo.: Manuel Domínguez Cantillo.

Nº 132.883

#### AYUNTAMIENTO DE TARIFA ANUNCIO

##### APROBACIÓN BASES POR LAS QUE SE REGIRÁ LA PROVISIÓN MEDIANTE CONCURSO OPOSICIÓN DE 27 PLAZAS DE PERSONAL DE LIMPIEZA, PERSONAL LABORAL FIJO

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Tarifa, mediante el Decreto número 2025/2237, de 19 de agosto de 2025 y Decreto número 2025/2300, de fecha 21 de agosto de 2025 ha resuelto:

Primero. Dejar sin efectos la Resolución de Alcaldía número 2025/2205. Segundo. Aprobar las bases por las que se regirá la provisión mediante concurso oposición de 27 plazas de personal de limpieza, personal laboral fijo.

Tercero. Las bases de selección se anunciarán en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Tarifa, en la página web municipal [www.aytotarifa.com](http://www.aytotarifa.com), en el Boletín Oficial de la provincia así como un extracto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el Boletín Oficial del Estado

Cuarto. Dar cuenta de la Resolución al Pleno de la Corporación en la primera sesión que celebre.

Contra la presente Resolución podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Presidente, en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1992, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándose, que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel no sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Tarifa, a la fecha indicada en la firma electrónica. El Alcalde, José Antonio Santos Perea. Firmado. El Secretario General Accidental. Francisco Javier Ochoa Caro. Firmado.

##### ANEXO I. Bases

##### BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DE 27 PLAZAS DE PERSONAL DE LIMPIEZA Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO

Primera. Normas generales.

Es objeto de las presentes bases la selección de 27 plazas de personal de limpieza con carácter laboral fijo y la creación de una bolsa de empleo para la cobertura temporal de las vacantes que surjan con las siguientes características:

Denominación de la plaza	Personal de limpieza
Régimen	Personal laboral fijo
Unidad/Área	Limpieza
Categoría profesional	Personal de limpieza edificios públicos
Titulación exigible	Certificado de escolaridad
Nº de vacantes	27
Funciones encomendadas	Según RPT
Sistema selectivo	Concurso-oposición

Segunda. Modalidad de contrato

La modalidad del contrato es la de indefinido a tiempo completo, regulada por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales, fijando como día de descanso el domingo. El horario de trabajo será flexible dependiente de las circunstancias.

La retribución será según convenio colectivo en vigor.  
Tercera. Condiciones de admisión de los aspirantes.

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

- a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.
- e) Certificado de delitos de naturaleza sexual.
- f) Estar en posesión del certificado de escolaridad o haber superado los cursos equivalentes a la Educación Primaria.

**Cuarta. Turno de reserva**

Se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes ofertadas para ser cubiertas entre personas que acrediten poseer una discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La opción a turno de reserva deberá hacerse constar en la solicitud de participación por la persona interesada, atendiendo a lo dispuesto en la Base Quinta del presente documento.

Los aspirantes que opten por el turno de reserva deberán superar las mismas pruebas selectivas que las fijadas para el resto de los aspirantes; sin embargo, en dichas pruebas selectivas se realizarán las adaptaciones necesarias, previstas en la Base Octava del presente documento.

En todo caso el grado de discapacidad que resulte acreditado habrá de ser compatible con el desempeño de las tareas y funciones correspondiente al puesto ofertado.

En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el turno de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de turno general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

**Quinta. Forma y plazo de presentación de solicitudes.**

Las solicitudes requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales, para la plaza que se opte se dirigirán a la Alcaldía del Ayuntamiento de Tarifa, se presentarán en el Registro Electrónico General, en la sede electrónica del ayuntamiento (<https://sede.aytotarifa.com>) o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

La solicitud deberá acompañarse resguardo acreditativo de haber satisfecho 11,35 euros de los derechos de examen, debiendo consignar el nombre del aspirante y la denominación de la plaza a la que opta.

El ingreso de la tasa deberá efectuarse mediante autoliquidación, completando formulario en la sede electrónica (<https://sede.aytotarifa.com>), trámites y gestiones, Recursos Humanos (Personal), Solicitud para participar en procesos selectivos.

El abono podrá efectuarse:

- En efectivo, en horario de caja, en oficinas de las entidades bancarias.

Mediante transferencia bancaria en cualquiera de las siguientes cuentas:

CAIXA:.	ES39-2100-4796-18-0200006769C6d.BIC/SWIFT:CAIXESBXXXX
UNICAJA:	ES29 2103-0613-11-0231635914C6d.BIC/SWIFT:UCJAES2MXXXX
BBVA:	ES420182-7557-85-0208626125C6d.BIC/SWIFT:BBVAESMMXXXX
SANTANDER:	ES23 0030-4090-13-0870000271C6d.BIC/SWIFT:ESPCEMXXXX
CAJAMAR:	ES21 3058-0765-67-2732000688 C6d.BIC/SWIFT:CCRIES2AXXX
CAJA RURAL:	ES50 3187-0148-16-4595977226C6d.BIC/SWIFT:BCOESMM187

- En la sede electrónica antes mencionada, seleccionando "Pago con tarjeta de crédito".

- En la Oficina de Atención a la Ciudadanía del Ayuntamiento, a través de tarjeta de crédito/débito.

Quienes presenten su solicitud conforme al artículo 16.4, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, deberán de enviar un correo electrónico a [rrhh@aytotarifa.com](mailto:rrhh@aytotarifa.com) adjuntando el justificante de presentación.

Los aspirantes que opten por turno de reserva de personas con discapacidad lo harán constar en su solicitud, declarando que reúnen las condiciones exigidas por la normativa aplicable e indicando las adaptaciones de tiempo y medios necesarios para asegurar su participación en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. A su solicitud adjuntará certificado de discapacidad donde se acrediten las deficiencias permanentes que han dado lugar al grado de discapacidad reconocido, para que posteriormente el Tribunal entre a valorar la procedencia o no de las adaptaciones solicitadas. Una vez analizadas las necesidades específicas de cada uno de los aspirantes que participan en turno de reserva, el Tribunal adoptará las medidas necesarias de adaptaciones de tiempo y medios que serán publicadas en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

La presentación de la solicitud implica la aceptación de estas Bases.

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento será el responsable del tratamiento de estos datos.

**Sexta. Admisión de aspirantes.**

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, se concederá un plazo de diez días hábiles para la subsanación.

Transcurrido el plazo anterior o no se hubieran interpuesto reclamaciones, quedará aquélla elevada a definitiva.

Las alegaciones presentadas serán resultas en el plazo de 30 días desde la finalización del plazo para presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado resolución alguna, las alegaciones se entenderán desestimadas.

Vistas las alegaciones presentadas, por Resolución de Alcaldía se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que, igualmente será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento. En esta misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de realizarse la primera prueba. El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en el tablón de anuncios de la sede electrónica y página web del Ayuntamiento; los anuncios de la celebración de las sucesivas pruebas deberán hacerse públicos por el órgano de selección en la sede electrónica del Ayuntamiento, con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de este, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo.

Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

**Séptima. Tribunal calificador.**

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario.

Presidente: A designar por la persona titular de la Alcaldía.

Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto.

Los miembros del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, en aquellas pruebas que consideren necesario y/o para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento a consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

El Tribunal podrá designar personal colaborador para el desarrollo de las pruebas, que actuará bajo su dirección, cuando la complejidad del proceso selectivo lo aconseje.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

**Octava. Sistemas de selección y desarrollo de los procesos.**

**PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN**

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

- Oposición.
- Concurso.

**FASE OPOSICIÓN:**

La fase de oposición consistirá en la realización de dos pruebas de aptitud eliminatorias y obligatorias para los aspirantes.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, para la realización de ambas pruebas el mismo día, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan,

salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad.

Los candidatos deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

Los ejercicios de la oposición serán los siguientes:

Primera prueba de conocimientos, consistirá en la contestación de un cuestionario de 50 preguntas tipo test, más cinco de reserva, con tres opciones de respuestas, en la que solo una será correcta, sobre las materias del temario de la convocatoria, todas las preguntas tendrán el mismo valor (0,2 punto) penalizando las respuestas erróneas (tres erróneas anulan una correcta). Para la realización de este ejercicio las personas aspirantes dispondrán de un tiempo máximo de 90 minutos. Siendo necesario obtener un 5 para la superación de la misma.

Finalizados los 90 minutos, se llevará a cabo la segunda prueba, que consistirá en la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con las funciones del puesto de trabajo. Para su realización se dispondrá de cuarenta y cinco minutos. Se calificará de 0 a 10 puntos, obteniéndose la puntuación hallando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por los miembros del Tribunal, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos.

Las calificaciones de la fase de oposición, serán el resultado de la suma de las dos pruebas dividida por 2, se establece un plazo de 5 días hábiles para presentar alegaciones a la puntuación obtenida en las pruebas de la fase de oposición.

Con anterioridad a la realización de las pruebas el Tribunal indicará los criterios de valoración.

Para garantizar el anonimato de los exámenes, una vez finalizados, se entregará a las personas aspirantes, de forma aleatoria, dos etiquetas con un código Qr o código de barras. Una etiqueta se adherirá en el recuadro del enunciado de cada ejercicio y otra en la ficha identificativa, que se introducirá en los correspondientes sobres, que se cerraran y firmaran en la solapa.

La fase de concurso se celebrará una vez superada la fase de oposición, puntuándose con arreglo al siguiente baremo:

Méritos computables:

a) Formación: (Máximo 2 puntos)

- Por la participación en acciones formativas, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la plaza solicitada, incluyendo como tales las correspondientes a materias transversales (igualdad de género, informática, protección de datos, prevención de riesgos laborales, idiomas...), y organizados por una Administración Pública o Institución Pública o privada en colaboración con una Administración Pública. Por cada curso: 0,02 puntos.

Sólo se valorarán los cursos realizados a partir del día 01/01/1995 y con una duración igual ó superior a 15 horas.

b) Experiencia: (Máximo 2 puntos)

- Se valorará con 0,01 puntos por cada mes de servicio completo en puestos similares en cualquier administración pública.

- Se valorará con 0,005 puntos por cada mes de servicio completo prestado en puestos similares en el sector privado.

Novena. Calificación

La nota final del proceso selectivo del concurso-oposición será la resultante de sumar el resultado de la fase de oposición y la fase de concurso.

En caso de empate se tendrá en cuenta la mayor puntuación en la fase de oposición. De persistir el empate se acudirá a la mayor puntuación en el apartado "experiencia" del concurso y, de mantenerse, se llevará a cabo el desempate mediante sorteo público.

Décima. Relación de personas aprobadas, acreditación de requisitos exigidos y formalización del contrato.

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de personas aprobadas que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

Por la Alcaldía se dictará la resolución conteniendo el resultado del proceso selectivo, incluyendo la Lista Definitiva de las personas aprobadas por orden de prelación, procediendo su publicación en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica y en la página Web municipal. Contra este acto se podrá interponer recurso de reposición en un plazo no superior a un mes a partir de la publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándose, que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel no sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo. También, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

Formalizado el contrato se deberá comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación; asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de una copia básica de los contratos celebrados. Se establece un periodo de prueba de quince días, si alguna persona contratada no lo superara, perderá todos los derechos derivados del proceso de selección, y se llamará en iguales condiciones a la persona que lo siga en la orden de puntuación, siempre que hayan superado el procedimiento de selección.

Undécima. Constitución de bolsa de empleo

Se constituirá una bolsa de empleo con las personas que superen el proceso de selección y no resulten contratadas, a fin de que pueda ser utilizada en futuros

llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente debidas a "procesos I.T", "maternidad", "vacaciones", acumulación de tareas, etc... La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida, en caso empate se tendrá en cuenta la mayor puntuación en la fase de oposición, si persiste el empate se ordenará por la nota de la primera prueba de la fase de oposición si aún persistiera se tendrá en cuenta la puntuación obtenida en la fase de concurso y si persistiera, se llevará a cabo sorteo público para los casos de empate.

La puntuación mínima para poder formar parte de la correspondiente bolsa de empleo es de 5 puntos.

El orden de llamamiento de los aspirantes inscritos en la bolsa en este Ayuntamiento será por: Llamamiento a los candidatos por orden de prelación de mayor a menor puntuación, y de forma rotatoria, con un periodo mínimo de 1 mes, hasta agotar la bolsa, es decir, hasta que no hayan sido nombrados todos los componentes, éstos no podrán repetir.

Si la contratación del trabajador no supera un mes, conservará su puntuación y su posición en la bolsa a efectos de ser incluido en nuevos llamamientos.

Si la contratación del trabajador, tras el primer o sucesivos llamamientos el tiempo de trabajo total prestado supera un mes, el trabajador pasará al último puesto de la bolsa.

La renuncia inicial a una oferta de trabajo, o la renuncia durante la vigencia del contrato, no darán lugar a la exclusión de la Bolsa de empleo, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto, dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento dentro de la Bolsa de empleo:

- Estar en situación de ocupado, prestando servicios en el Ayuntamiento como personal contratado, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino.

- Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada.

- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Las personas incluidas en la Bolsa de empleo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica, la telegráfica con acuse de recibo o el correo electrónico con acuse de recepción, si no fuese posible el contacto en veinticuatro horas se acudirá a la persona siguiente. Si se opta por la comunicación telefónica, se realizarán un mínimo de tres intentos de contacto entre las 09:00 y las 14:00 horas, con un intervalo de 60 minutos entre cada llamada.

Quedará anotación escrita de lo indicado anteriormente en el departamento de capital humano, dándose traslado inmediato de informe escrito a la Secretaría de la Corporación para conocimiento y constancia.

La persona integrante de la Bolsa de empleo que reciba propuesta de oferta de trabajo, en los términos descritos anteriormente, deberá proceder a la aceptación o rechazo de la misma, en un periodo máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

Esta bolsa de empleo tendrá una vigencia máxima de 5 años y anula cualquier otra bolsa de empleo existente.

La Bolsa de empleo debidamente actualizada se encontrará publicada de forma permanente en la página web municipal.

Duodécima. Incidencias.

Contra la presente convocatoria y bases podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándose, que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel no sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo. También, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

En lo no previsto en las bases, será de aplicación la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía; el Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Temario

1. La Constitución española de 1978: Derechos y deberes fundamentales
2. El municipio. Que es el municipio. Organización básica de un Ayuntamiento: Alcalde, concejales, Pleno y Junta de Gobierno Local. Servicios municipales y atención a la ciudadanía.

3. El estatuto básico del empleado público (EBEP): derechos y deberes de los empleados públicos.
4. Prevención de riesgos laborales: conceptos fundamentales: riesgo labora, daño, prevención. Derechos y deberes de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales. Principales riesgos en el puesto de personal de limpieza. Medidas preventivas.
5. Útiles y herramientas de limpieza. Tipos de útiles: escobas, mopas, fregonas, cubos, bayetas... Tipos de maquinarias. Uso, mantenimiento y limpieza de los materiales y maquinaria.
6. Productos de limpieza y desinfección. Clasificación de los productos: detergentes, desinfectantes, desengrasantes, abrillantadores.... Etiquetado y pictogramas de seguridad. Dosificación, almacenamiento y correcta manipulación.
7. Técnicas básicas de limpieza: Técnica de barrido, fregado y mopetado de suelos. Limpieza de superficies verticales y horizontales: paredes, puertas, ventanas, mobiliario. Limpieza y desinfección de sanitarios (aseos, lavabos)
8. Gestión de residuos. Clasificación de residuos: orgánica, papel, plásticos, vidrio. Procedimiento de recogida, transporte y separación de residuos. Normas básicas de higiene en la manipulación de residuos.
9. Limpieza en distintos tipos de espacios: Particularidades de la limpieza en oficinas, aulas y despachos. Limpieza en zonas comunes: pasillos, escaleras, entrada.
10. Higiene y seguridad en las tareas de limpieza. EPIs obligatorios. Prevención de caídas, resbalones y otros accidentes comunes. Nociones de primeros auxilios ante accidentes leves en el puesto de trabajo.

**Nº 134.296**

### AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía n.º 2025-0746 de fecha 26 de agosto de 2025, las bases por la que se regirá el procedimiento para la selección mediante el sistema de oposición libre de un funcionario interino por programa, de una plaza de arquitecto/a para el Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín de la Provincia de Cádiz.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

“BASES ESPECÍFICAS Y CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA SELECCIÓN DE UN ARQUITECTO/A COMO FUNCIONARIO INTERINO POR PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE ASISTENCIA A MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO EN EL MUNICIPIO DE SAN MARTÍN DEL TESORILLO, FINANCIADO AL 100% POR LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ.

Visto EL ACUERDO DE EL Pleno de la Diputación DE CÁDIZ en Sesión Ordinaria telemática celebrada el día 18 de junio de 2025, donde adoptó por unanimidad el desarrollo del Plan de Asistencia a Municipios de la Provincia de Cádiz para la contratación de personal técnico en el municipio de San Martín del Tesorillo, financiado al 100% por la Diputación Provincial de Cádiz, ha acordado el nombramiento de un ARQUITECTO/A, en régimen de funcionario interino por programa, conforme al artículo 10.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y con arreglo a las bases específicas que se presenta a continuación.

#### 1.- OBJETO

Es objeto de las presentes bases convocar y regular los aspectos específicos que regirán el proceso selectivo para la provisión de UN ARQUITECTO/A, en régimen de funcionario interino por programa para el desarrollo del Plan de Asistencia a Municipios de la Provincia de Cádiz para la contratación de personal técnico en el municipio de San Martín del Tesorillo.

#### 2.- REQUISITOS Y RETRIBUCIONES.

##### 2.1 REQUISITOS:

Para ser admitidos/as para la realización de las pruebas selectivas las personas candidatas deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea, en los términos previstos en la ley. También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, quienes tengan la condición de cónyuges de las anteriores personas, siempre que no se encuentren en situación de separación de derecho. Igual beneficio afecta a sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no se haya producido la separación de derecho, sean menores de veintidós años o mayores de dicha edad dependientes. Asimismo, podrán participar las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores y quienes cuenten con residencia legal en España.
- b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Las personas con minusvalía deberán hacerlo constar en la instancia, indicando si precisan adaptación para de las pruebas. La condición de minusválido se acreditará por Certificación del Organismo Público competente.
- d) En el supuesto de tratarse de personas extranjeras deberán superar una prueba previa, ante el Órgano de Selección nombrado para valorar la convocatoria a la que se presenta, donde demuestren que poseen un nivel adecuado de comprensión y expresión oral y escrita de la lengua castellana, salvo que el conocimiento de esta lengua se dedujera de su origen o pudiera acreditarla documentalente. Esta prueba será calificada de apto o no apto.
- e) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de

las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban, en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

f) Estar en posesión de una Licenciatura o Grado en Arquitectura; Fundamentos de Arquitectura.

Sólo se tendrán en cuenta las solicitudes de aquellas personas que cumplan con los requisitos en la fecha en que finalice el plazo para la presentación de las instancias.

Será nulo el contrato de quien esté incurso en causas de incapacidad específica, conforme a la normativa vigente.

#### 2.2 RETRIBUCIONES:

Las relacionadas en el Anexo I.

#### 3.- SOLICITUDES

Las personas candidatas vendrán obligados a presentar solicitud, debidamente cumplimentada, preferentemente mediante solicitud electrónica a través del Registro Electrónico de este Ayuntamiento, si bien, para aquellos candidatos que no puedan acceder por medios electrónicos se permitirá la presentación de la solicitud en el registro General de Entrada del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, sito en Calle La Fabrica n.º 16, en el plazo de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. No obstante, las bases íntegras serán publicadas en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica, así como en el portal de transparencia del Ayuntamiento.

Podrán remitirse también en cualquiera de las formas y medios que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Si la fecha resultante de aplicar este cómputo coincidiera con día inhábil conforme al calendario oficial aprobado y publicado por la Junta de Andalucía, el término del plazo se trasladará al primer día hábil siguiente.

La solicitud se formulará en el modelo que consta como ANEXO II de las presentes bases, así como en el portal de transparencia del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concordancia con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, en las presentes pruebas serán admitidas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás aspirantes. Los aspirantes discapacitados deberán presentar certificación expedida por el órgano competente de la comunidad autónoma o de la Administración del Estado que acrediten tal condición, así como la que acredite la compatibilidad de la misma con el desempeño de las funciones de la plaza convocada a la que opta.

El certificado de discapacidad se entregará junto a la solicitud de participación en el proceso selectivo, y el certificado de compatibilidad inexcusablemente en el plazo establecido para la justificación de los méritos.

El tribunal establecerá, para las personas con discapacidad que así lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempo y medios para la realización de las pruebas. A tal efecto, las personas interesadas deberán presentar la petición correspondiente en la solicitud de participación en la convocatoria.

A la solicitud se acompañará:

- Copia compulsada del DNI o NIE, en caso de ciudadanos comunitarios.
- Copia simple de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos en las presentes bases y convocatoria para la plaza a la que se opte. En particular, debe tomarse en consideración lo siguiente:

##### 1.- Experiencia Profesional:

a) Por los servicios certificados prestados en empresas privadas en régimen laboral se deberán presentar los siguientes documentos:

- Contrato de trabajo o certificación de empresa de la Seguridad Social correspondiente al período que se alega con expresa mención de la fecha de inicio y finalización.
- y certificado de la vida laboral expedido por la Seguridad Social, donde consten los períodos presentados como méritos.

b) Por los servicios certificados prestados en Administración Públicas como personal en régimen funcionario o laboral:

- Se aportará la documentación indicada en el apartado anterior, o presentando certificación expedida por la Secretaría o cualquier otro órgano de la Administración con competencias en materia de personal, donde constarán los siguientes datos:

Denominación de los puestos de trabajo que hayan desempeñado con expresión del tiempo que los haya ocupado.

Dependencias a las que estuvieron adscritos dichos puestos.

Naturaleza jurídica de la relación.

La relación contractual establecida en el contrato de trabajo será la que determine la valoración de la experiencia profesional, siempre que se esté en posición de desarrollarla con el correspondiente título.

##### 2.- Formación Académica:

Debe aportarse el título correspondiente exigido, o cuando no se hubiera recibido aún, resguardo acreditativo del abono de los derechos de expedición más certificado del centro de haber superado los créditos o cursos académicos y encontrarse apto para la obtención del título. Si el resguardo tiene una antigüedad de más de 3 años, deberá aportarse certificado de título no recibido por la Administración competente.

**3.- Cursos de Formación:**

Para acreditar los méritos habrá de aportarse certificación o diploma expedido por la entidad organizadora, en la que conste:

Denominación de la acción formativa.

Número de horas de duración.

Concepto en el que participó el aspirante.

Deberá acreditarse el contenido de los cursos de formación mediante la presentación del programa. En otro caso, el Tribunal valorará la relación o no con el contenido del puesto de trabajo en función de la denominación de la acción formativa.

El Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo se compromete a la custodia de los documentos presentados por un período de tiempo de seis meses, salvo que por cualquier causa legal deban ser conservados más tiempo, a cuyo final serán destruidos si no son retirados con anterioridad.

**4.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES**

La presentación de las solicitudes por las personas aspirantes a las plazas convocadas supondrá la aceptación de la normativa reguladoras del procedimiento selectivo.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento dictará Resolución en la que se establecerá la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, indicando la causa de la exclusión y estableciendo un plazo de 5 días hábiles para subsanación. Transcurrido dicho plazo, se publicará la resolución aprobatoria de la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as, determinando el día, la hora y el lugar de comienzo de los ejercicios.

Las listas provisionales y definitivas se publicarán en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento y en el portal de transparencia del Ayuntamiento.

**5.- TRIBUNAL CALIFICADOR**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 60.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los órganos de selección serán colegiados, y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

El Tribunal Calificador, que será designado por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, estará compuesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 60.2 y 60.3 del citado Texto Refundido.

La Resolución designando la composición del Tribunal Calificador será publicada en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la Autoridad que los haya nombrado, cuando concurran en ellos circunstancias de las previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de régimen jurídico del sector público. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal cuando concurran dichas circunstancias, según lo dispuesto en el artículo 24 de la misma Ley.

La Presidencia podrá exigir de los miembros del Tribunal declaración expresa de no hallarse incurso en las circunstancias previstas en el citado artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

El Tribunal no podrá exigir constituirse ni actuar sin la presencia de, al menos, tres de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, siendo obligatorio la presencia del Presidente y del Secretario o sus suplentes.

Corresponde al Secretario velar por el correcto funcionamiento del proceso selectivo y la adecuación de las pruebas de selección al contenido del puesto al que se opta.

El Tribunal resolverá todas las dudas que pudieran surgir en la aplicación de esta norma, así como adoptar los acuerdos necesarios para el correcto desarrollo de las convocatorias. De todas las incidencias y actuaciones, deberá quedar constancia fehaciente en las Actas correspondientes.

**6.- SISTEMA DE SELECCIÓN**

El proceso selectivo se realizará mediante el sistema de Concurso-oposición, constando de:

**a) FASE DE OPOSICIÓN:**

Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en la realización de una prueba teórica-práctica con 20 preguntas tipo test, con tres respuestas alternativas siendo sólo una de ellas la correcta. Las preguntas versarán sobre el contenido de los temarios recogidos en los el Anexo I de estas bases.

Cada acierto se valorará con 1 punto y cada respuesta errónea se penalizará con 0,33.

El Tiempo concedido para la realización del ejercicio será de 30 minutos. Esta fase tiene carácter eliminatorio, por lo que sólo pasarán a la fase siguiente aquellas personas candidatas que superen una puntuación de 5 puntos.

La fase de oposición supondrá un 70% de la nota final.

**b) FASE CONCURSO DE MÉRITOS:**

A las personas aspirantes que hayan superado la primera fase se procederá a la valoración de los méritos aportados por cada uno de ellos.

Los méritos alegados se valorarán de acuerdo con los criterios que se indican a continuación, tomándose como último día de plazo para realizar el cómputo, el de finalización para la presentación de instancias.

**1.- Experiencia Profesional: Máximo 2 puntos**

a) Servicios prestados certificados en Administraciones Públicas como personal en régimen de funcionario o laboral, en mismo puesto a la plaza convocada: 0,20 puntos por mes completo

b) Servicios prestados certificados en empresas privadas en régimen laboral (con contrato laboral y alta en la Seguridad Social por cuenta ajena), así como servicios prestados en cualquier Administración Pública o empresa privada por personal autónomo económicamente dependiente, precisando en todo caso que resulten homólogos a los exigidos en la plaza convocada: 0,10 puntos por mes completo.

Cuando fuera necesario el cómputo por días, los meses se entenderán de treinta días. Los periodos inferiores al mes o de horario inferior al ordinario se valorarán proporcionalmente al trabajo efectivo realizado sobre la jornada ordinaria de la Administración pública.

A los efectos, se tendrán la condición de persona trabajadora autónoma económicamente dependiente cuando se reúnan las condiciones previstas en los números 1 y 2 del artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Igual trato se dará a todas aquellas situaciones anteriores a dicho Estatuto cuando, de manera fehacientemente certificada, quede constancia de que se dieron las condiciones recogidas en el artículo antes invocado.

En el supuesto de que se solapen períodos de servicios prestados, sólo será tomado en consideración uno de ellos en la forma que resulte más favorable para la persona candidata.

En el supuesto de tratarse de una categoría de la misma familia profesional que la plaza convocada, pero que no coincide exactamente con la denominación de la plaza objeto de la convocatoria, deberá acompañarse certificación de la empresa acreditativa de las funciones desempeñadas.

**2.- Formación: Máximo 1 punto****2.1 Cursos de formación:**

Cursos relacionados con el puesto, a juicio del Órgano de Selección, serán puntuados del siguiente modo:

Cursos de menos de 20 horas	0,01 puntos, por cada curso.
Cursos entre 21 y 49 horas	0,05 puntos, por cada curso.
Cursos entre 50 y 99 horas	0,10 puntos, por cada curso.
Cursos de más de 100 horas	0,20 puntos, por cada curso.

Se entiende por cursos las acciones formativas que tengan dicha denominación o la de máster (cuando no tenga la condición de máster universitario según Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales), destinados a la formación y perfeccionamiento.

Para su admisión a efectos de valoración, las acciones formativas deberán haber sido impartidas, avaladas o autorizadas por una administración pública, una universidad, por un colegio profesional, por las Cámaras de Comercio, por una Organización Sindical o por una Confederación de Empresarios.

Las acciones formativas se valorarán siempre que se encuentren relacionadas de manera sustancial con las funciones y con el temario específico de la plaza a que se opta. No se tomarán en consideración las acciones formativas que sean meramente repetitivas de otras anteriores de igual o similar denominación. En estos casos se valorará la de mayor carga lectiva.

La formación que resulte manifiestamente obsoleta por tratarse de materia, normativa, aplicaciones informáticas, tecnológicas, etc.... Superadas o en desuso, no será valorada.

La fase de concurso supondrá un 30% de la nota final.

**7.- ANUNCIOS DE CELEBRACIÓN DE LAS PRUEBAS.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, una vez comenzados los procesos selectivos, los sucesivos anuncios de las restantes pruebas se harán públicos por el Órgano de Selección en el tablón de anuncios de la sede electrónica Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo y en el portal de transparencia del Ayuntamiento, con veinticuatro horas, al menos, de antelación al comienzo de ésta.

**8.- PROPUESTA DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.**

El Tribunal Calificador tomará su decisión sumando la puntuación única alcanzada por las personas candidatas en la fase de Oposición y en la fase de concurso de méritos. Vendrá obligado, igualmente, a ordenar a las personas candidatas de mayor a menor puntuación. Dicho orden será el que determine el nombramiento como funcionario interino por programa sin que en ningún caso tenga la condición de fijo ni cobertura de plaza en plantilla.

Los empates se dirimirán conforme:

Establecimiento de prelación en función a la puntuación obtenida en la fase de Oposición. Si persiste el empate, se tomará en consideración la puntuación total alcanzada en la fase de méritos.

Si persiste el empate se procederá al sorteo entre ellas.

**9.- PUNTUACIÓN FINAL Y RELACIÓN DE ASPIRANTES.**

El Tribunal Calificador publicará en el tablón de anuncios de la sede electrónica Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo y en el portal de transparencia del Ayuntamiento las calificaciones correspondientes a las pruebas y la propuesta de formación de la lista provisional de aspirantes para nombramiento como funcionario interino de la plaza convocada, ordenada por el orden obtenido en la calificación final, concediendo un plazo de cinco días hábiles para presentar las alegaciones que se estimen oportunas.

Finalizado el plazo concedido, vistas las alegaciones presentadas por los interesados, se procederá a publicar la relación definitiva y a elevar a la Presidencia del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo para su resolución, a efectos de nombramiento de la persona candidata.

La persona candidata propuesta para la contratación presentarán, dentro del plazo de 5 días naturales a contar desde el siguiente al que se haga pública la propuesta definitiva del tribunal, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos para tomar parte en la convocatoria.

Esta documentación deberá presentarse ante el Registro General del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, o en la forma prevista en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, de Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

Contra las resoluciones y actos del Tribunal Calificador podrán interponerse recurso de alzada, en el plazo de un mes desde la fecha de su publicación. Contra

los restantes actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión podrá presentarse escrito de alegaciones en el plazo de cinco días hábiles desde la fecha de su publicación.

**10.- IMPUGNACIONES.**

Las presentes bases y convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ésta y de las actuaciones del tribunal seleccionador, podrán ser impugnadas por los interesados en los casos y formas establecidas por la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y la Ley 29/1998, de 13 de Julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

**ANEXO I:**

Requisitos específicos:

Arquitecto/a

Las personas candidatas deberán estar en posesión de una Licenciatura o Grado en Arquitectura; Fundamentos de Arquitectura.

Retribuciones:

Arquitecto/a

La plaza convocada tendrá una retribución conforme a la Relación de Puestos de Trabajo para el grupo A1 (técnico S-I).

Duración del nombramiento:

La duración del nombramiento como funcionario interino por programa se establece en base al Convenio de Colaboración entre la Diputación Provincial de Cádiz y el Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo para el desarrollo del Plan de Asistencia a Municipios de la Provincia de Cádiz para la contratación de Personal técnico, el cual establece la fecha fin del programa el día 31 de julio de 2026.

Temario para la Fase de Oposición:

**Temario Común**

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Antecedentes. Valores superiores y principios inspiradores. El Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes fundamentales. Los principios rectores de la política social y económica. Garantías y casos de suspensión. El procedimiento de reforma constitucional.

Tema 2. Los órganos constitucionales. La Corona. Las Cortes Generales. El Congreso de los Diputados y el Senado: Composición y funciones. La función legislativa. El Gobierno del Estado. El Poder Judicial. El Tribunal Constitucional. El Tribunal de Cuentas y el Defensor del Pueblo.

Tema 3. La organización territorial del Estado en la Constitución española. Las Comunidades Autónomas: Fundamento constitucional. Los Estatutos de Autonomía. Delimitación de las funciones y competencias del Estado y las Comunidades Autónomas. Las potestades legislativas de las Comunidades Autónomas. La organización de las Comunidades Autónomas.

Tema 4. La Administración Local: regulación constitucional. Tipología de los entes locales. Distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas sobre Administración Local. La Ley de Bases de Régimen Local.

Tema 5. El municipio: organización y competencias. La provincia: organización y competencias. Tema 6. La Unión Europea. Los Tratados originarios y modificativos de las Comunidades Europeas. Las instituciones comunitarias. La representación de la Junta de Andalucía ante la Unión Europea. El Derecho Comunitario y sus distintos tipos de fuentes

Tema 7. El procedimiento administrativo: Naturaleza y fines. El procedimiento administrativo común. Los principios generales. Abstención y recusación. Los interesados. Derechos del interesado en el procedimiento. Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas. Las fases del procedimiento. Las especialidades del procedimiento administrativo común.

Tema 8. La revisión de los actos administrativos. Revisión de oficio. Los recursos administrativos: Concepto, clases y principios generales de su regulación. Actos que agotan la vía administrativa. La jurisdicción contencioso-administrativa: Concepto y naturaleza.

Tema 9. Los contratos de la Administración: objeto y finalidad. Ámbito subjetivo de aplicación. Calificación de los contratos. El órgano de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Régimen de invalidez. Adjudicación de los contratos. Ejecución, modificación y extinción de los contratos.

Tema 10.- Introducción a la perspectiva de género. Principio de igualdad: conciliación de la vida familiar y laboral. Violencia de género: Definición, causas y consecuencias. Temario Específico

Tema 1. Los instrumentos de planeamiento general.

Tema 2. Los instrumentos de planeamiento de desarrollo.

Tema 3. La ejecución de los instrumentos de planeamiento, principios generales. La actuación por unidades de ejecución. Otras formas de ejecución, la ejecución de dotaciones, la conservación de obras y construcciones y la expropiación forzosa por razón de urbanismo.

Tema 4. El régimen urbanístico del suelo: las clases y categorías del suelo y su régimen. Las áreas de reparto y el aprovechamiento urbanístico. Las parcelaciones. Los instrumentos de intervención en el mercado del suelo.

Tema 5. La disciplina urbanística, principios generales. La inspección urbanística. El reglamento de disciplina urbanística. El régimen de las edificaciones y asentamientos en el suelo no urbanizable en Andalucía.

Tema 6. Planeamiento urbanístico general. Formulación y tramitación. Fases e informes preceptivos. La documentación del planeamiento general.

Tema 7. El Plan General de Ordenación Urbanística.

Tema 8. El Planeamiento de Desarrollo. Planes Parciales de Ordenación, Planes Especiales y Estudios de Detalle: Formulación, tramitación y documentación. Los informes sectoriales y la información pública.

Tema 9. Las licencias urbanísticas. La protección de la legalidad urbanística y el restablecimiento del orden jurídico perturbado. Infracciones urbanísticas y sanciones: procedimiento y reglas. Tipos básicos y específicos de infracciones y sanciones.

Tema 10. La accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo y la edificación. Normativa de aplicación. Ámbito de aplicación y definiciones. Diseño y ejecución.

Medidas de fomento, control y seguimiento. Seguridad de utilización de los edificios. Exigencias básicas. Régimen sancionador.”

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternatively o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante Alcalde de este Ayuntamiento, de conformidad 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 a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

26/08/2025. El Alcalde Accidental. Roberto García López. Firmado.

**Nº 135.365**

**AYUNTAMIENTO DE ALCALA DE LOS GAZULES**

**ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

(Expte. 1124/2025). En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 15/07/2025, de la modificación de créditos en la modalidad de suplemento de crédito financiado con cargo al prestación compensatoria y baja por anulación, como sigue a continuación,

**Suplemento en aplicaciones de gastos**

Aplicación		Descripción	Suplemento de crédito
Progr.	Económica		
330	622	REHABILITACIÓN, REFORMA Y ADECUACIÓN DE LA CASA DIAÑEZ Y LA DOTACIÓN DE BIENES MUEBLES PARA IMPLANTAR EL ESPACIO EXPOSITIVO “ALEJANDRO SANZ EXPERIENCE”	150.963,13
TOTAL			150.963,13

SEGUNDO. Dichos gastos se financian, de conformidad con el artículo 177.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, así como el artículo 36.1 del Real Decreto 500/1990, con cargo a nuevos ingresos y anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, en los siguientes términos:

**Nuevos ingresos**

Concepto	Descripción	Importe
397 00	CANON POR APROVECHAMIENTOS URBANÍSTICOS	129.982,45 €
TOTAL:		129.982,45 €

**Bajas o anulaciones en aplicaciones de gastos**

Aplicación		Descripción	Bajas o anulaciones
Progr.	Económica		
170	609	OTRAS INVERSIONES NUEVAS EN INFRAESTRUCTURAS Y BIENES TOTAL:	20.980,68 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

27 de agosto de 2025. Fdo.: JAVIER PIZARRORUIZ, ALCALDE.. Nº 135.933

**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