

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

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

Antecedentes de Hecho. -

La celebración el día 26 de octubre el evento deportivo XIV Ruta ciclista MTB Vejer-Barbate y el evento deportivo XXX Carrera Popular Nutrias Pantaneras, la celebración del día 01 y 02 de noviembre del evento deportivo II Cronometrada de Castellar, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho. -

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

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

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

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

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

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

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

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

o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo, por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

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

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- 26/10/2025, cierre estático de la circulación en la carretera A-2230 (pk 7+110 al pk 7+350), entre las 9:35 y las 10:25 horas.
- 26/10/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-2233 (pk 7+780 y pk 9+600), entre las 9:35 y las 10:30 horas, y entre las 10:35 y las 11:25 horas.
- 26/10/2025, cierre estático de la circulación en la carretera A-373 (pk 29+760 al pk 32+900), entre las 9:30 y las 13:30 horas.
- 26/10/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-8105 (pk 0+10), entre las 9:30 y las 13:30 horas.
- 01/11/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-9201 (pk 4+400 al pk 7+000), entre las 11:30 y las 19:00 horas.
- 02/11/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-9201 (pk 4+40 al pk 7+000), entre las 09:00 y las 14:30 horas.

17 de octubre de 2025. LA JEFE PROVINCIAL, Ana Belén Cobos Rodríguez. Firmado.

Nº 164.547

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-16155/25.

Visto el expediente AT-16155/25, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES DIVISIÓN ANDALUCÍA
- Domicilio: Avda. de la Borbolla, 5 - 41004 SEVILLA
- Lugar donde se va a establecer la instalación: Carretera N-340, km 111.25, Palmones
- Término municipal afectado: LOS BARRIOS
- Finalidad: Aumento de seguridad y operatividad

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatorias de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación Territorial es competente para tramitar y resolver en dicho ámbito territorial los procedimientos de otorgamiento de autorizaciones administrativas reguladas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en virtud de lo previsto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 4/2023, de 11 de abril, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía y Minas, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, así como en la Resolución de 11 de marzo de 2022 de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES DIVISIÓN ANDALUCÍA para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

NUEVO TRANSFORMADOR 20/15 kV. 4 MVA EN SUBESTACIÓN PALMONES

Las coordenadas UTM de la subestación son las siguientes: UTM (X): 279885 UTM (Y): 4006554

Zona: 30S / ETRS89

Alcance:

Posición de Transformación.

Constituida por:

- Transformador 20/15 kV, 4 MVA. Instalado en bancada existente.
- Celda AT trafo 24 kV 630A 20 kA. (Existente).
- Celda BT trafo 24 kV 630A 20 kA. (Existente).

Posición de telecontrol y protecciones

Se dispone de un Sistema Integrado de Control y Protección (en adelante SICOP) compuesto por remota y sistema protectivo, que se ampliará lo necesario para la instalación de los nuevos equipos. La subestación será telemandada desde el C.C.A.T. de Sevilla.

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación Territorial en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6. Esta Resolución podrá quedar sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Seis de octubre de dos mil veinticinco. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 162.450

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CADIZ

Expediente: 11/01/0183/2025

Fecha: 02/09/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11102065012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 16/07 /2025, así como la subsanación del mismo, con fecha de entrada 29/08/2025, 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 PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CADIZ, así como su subsanación, 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 2 de octubre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL OFICINAS Y DESPACHOS DE CADIZ

Artículo 1.- Ámbito Territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán para toda la provincia de Cádiz.

Artículo 2.- Ámbito Funcional

a) El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas de Oficinas y Despachos que no tengan Convenio propio, con expresa excepción de las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de Arquitectura.

b) Asimismo regula la actividad laboral de los y las profesionales del grupo II del artículo 11º de este Convenio que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación, Ordenanza o Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las Empresas mencionadas en el artículo anterior sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos los y las profesionales que desempeñen las funciones de pasantes que regirán por sus usos y costumbres.

Artículo 4.- Ámbito Temporal

VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes. No obstante, los conceptos salariales tendrán vigencia y serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2025.

DURACIÓN: La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, desde el 1 de Enero 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

PRÓRROGA: El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año.

Artículo 5.- Incremento Salarial

El incremento salarial queda establecido en el Anexo I y se fija para todos los conceptos económicos, excepto los establecidos en el artículo 25 Seguro colectivo, cuyas cantidades vienen establecidas en el mismo, según la siguiente fórmula:

El 1 de Enero de 2025 se aplicará una subida salarial del 2,8% (IPC) + 0,3% sobre la tabla salarial del año anterior, excepto el salario base para los niveles XI y XII que ya han sido actualizados con la subida del SMI. Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2025 se abonarán como máximo a los dos meses de su publicación en el boletín oficial.

El 1 de Enero de 2026 se aplicará una subida salarial del IPC + 1.1%

El 1 de Enero de 2027 se aplicará una subida salarial del IPC + 1.1%

El 1 de Enero de 2028 se aplicará una subida salarial del IPC + 1.1%

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, se respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal.

Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador o trabajadora, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda.

Las condiciones más beneficiosas que no sean directamente de carácter económico, como los referentes a la jornada, descansos y análogas, serán respetadas con carácter personal y a extinguir por el personal que la disfruta actualmente.

En la misma forma serán respetadas para el personal actual aquellas condiciones especiales, como jubilaciones, auxilio por defunción, etc., que las empresas tengan establecidas, conservándose en la misma cuantía real.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

En la interpretación y aplicación de este artículo del Convenio, la Comisión Paritaria tendrá competencia específica de mediación.

Artículo 7.- Comisión Paritaria

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial. Estará integrada por dos representantes de la parte social y dos representantes de la parte empresarial, quienes designarán entre sí dos secretario o secretaria.

Por la parte empresarial:

CEC Palma Mení Torres.

APROLEM José Blas Fernández Sánchez. Francisca Aragón Torres.

Por la parte social:

CCOO Begoña López Pérez.

U.G.T. Mayte Garro Palacios.

Cada parte podrá designar un asesor o asesora y modificar los componentes de la parte social y empresarial establecidos con anterioridad.

Así mismo la Comisión podrá acordar la designación de uno, una o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado a través del SERCLA. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria tendrá la competencia de mediación a cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos tanto a través de las Organizaciones Empresariales como Sindicales firmantes del Convenio.

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

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

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

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 5 días a la celebración de ésta. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz Avda. Marconi, 37, Edificio Ma´rifa, 11011 de Cádiz; Sindicato Provincial de Servicios de CCOO, Avda. Andalucía, 6- 1ª Planta, 11008 Cádiz y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, Avda. de Andalucía, 6- 5ª Planta, 11008.

Artículo 8.- Periodo de prueba de ingreso

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la escala siguiente:

a) Personal titulado: seis meses

b) Personal administrativo: dos meses

c) Personal subalterno: un mes

d) Oficios varios: tres semanas (no cualificados, dos semanas)

Artículo 9.- Provisión de vacantes. -

En este apartado se estará sujeto a lo establecido en la legislación vigente o pactos a nivel de empresas que se establezcan con la parte social legalmente representados.

Artículo 10.- Clasificación Profesional. -

Los grupos profesionales, y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

GRUPO I - TITULADOS

Personal Titulado: (Superior=nivel 1 Medio=nivel 2)

Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee y en exclusividad o preferencia por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO II – TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Jefe/a de Primera (nivel 3): Es el empleado o empleada provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe o jefa superior si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Jefe/a de equipo de Informática (nivel 3): Es el técnico o técnica que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación.

Analista-Programador (nivel 3): Es el técnico o técnica que verifica los análisis orgánicos y confecciona las aplicaciones tanto a nivel de sistemas operativos como de tareas a desarrollar por los procesos mecanizados.

Jefe/a de segunda (nivel 4): Es el empleado o empleada con o sin poderes que a las órdenes inmediatas del jefe o jefa de primera si lo hubiere, se encarga de, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos al personal que de él o de ella dependa.

Jefe/a de Delineación (nivel 4): Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad del Grupo de Delineación, dirigiendo y distribuyendo los trabajos correspondientes.

Jefe/a de explotación (nivel 4): Es la persona que planifica, organiza y controla la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo.

Administrador/a de TEST y Cuestionarios (nivel 4): Es el personal que realiza la aplicación y valoración de test psicotécnicos para la calificación de personal.

Oficial primera (nivel 5): Es el personal que bajo las órdenes de un jefe o jefa si lo hubiere, realiza con pleno conocimiento de sus cometidos y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa y perfección.

Delineante-proyectista (nivel 5): Es el personal que proyecta o detalla los trabajos que sus jefes o jefas inmediatos si los hubiere, le ordenen verificando las condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

Operador/a de ordenador (nivel 5): Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información a través de los programas o aplicaciones que la explotación ponga a su disposición para realizar su cometido.

Oficial segunda (nivel 6): Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe o jefa y oficial de primera, si existieran, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Delineante (nivel 6): Es el/la Técnico o técnica que está capacitado para el desarrollo

de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operadores de terminal (nivel 6): Son los/las que manejan ordenadores que están conectados a un ordenador principal, utilizando los programas que éste posee, sin que tengan por sí solos aplicaciones propias.

Inspectores e Inspektoras de entrevistadores y entrevistadoras (nivel 6): Es la persona que supervisa el trabajo realizado por los entrevistadores/as-encuestadores/ as para determinar su correcta realización.

Dibujante (nivel 7): Es la persona empleada que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo bajo la dirección de un Delineante- Proyectista.

Entrevistadores/as-encuestadores/as (nivel 7): Es la persona empleada que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos.

Auxiliares Administrativos, Clase A (nivel 9): Es la persona que viene desempeñando durante más de dos años consecutivos la categoría profesional de Auxiliar Administrativo B, en el nivel 10, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos.

Auxiliar Administrativo, Clase B (nivel 10): Es la persona que viene desempeñando en el seno de la propia empresa la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos.

GRUPO III – OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS

Oficial 1ª oficios varios (nivel 7): Incluye al personal, que trabajan en mecánica, carpintería, electricidad, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de mayor cualificación.

Chófer (nivel 7): Serán considerados de este nivel el personal que conducen automóviles.

Oficial 2ª oficios varios (nivel 8): El personal que realizan los trabajos propios de un oficio, a las órdenes de un Oficial 1ª, si lo hubiere.

Conserje (nivel 10): El personal que tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ayudante de reprografía (nivel 10): El personal que tiene como misión la reproducción de todo tipo de documentos controlando las tiradas y buena presentación de los trabajos.

Operadores de reproductores de planos (nivel 10): El personal encargado de la obtención de copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.

Ordenanza (Recadero) (nivel 11): El personal que hace recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes o jefas.

Limpiadores y limpiadoras (nivel 12): Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Peones y mozos (nivel 12): Es el personal que realizan trabajos propios de un oficio a las órdenes de un o una oficial si lo hubiere.

Artículo 11.- Designación y asimilación categorías

GRUPO I.- TITULADOS	NIVEL
Titulados/as superiores, jefes/as Superiores	1
Titulados/as de Grado medio,	2
GRUPO II.- TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Jefes/as de primera, jefe/a equipo informático	
Analistas-programadores	3
Jefe/a de segunda, jefe/a de Delineación, y jefe/a de explotación	
Administrador/a de Test y cuestionarios	4
Oficial primera, Delineante-proyectista, Operador/a de ordenador	5
Oficial segunda, Delineante, Inspectores/ras de Entrevistadores, Operador/a de terminal.	6
Dibujantes, entrevistadores/ras-encuestadores/ras	7
Auxiliares Administrativos A	9
Auxiliares Administrativos B.	10
GRUPO III.- OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS	
Oficial 1ª oficios varios, conductor/a.	7
Oficial 2ª oficios varios	8
Ayudante reprografía, Operadores/ras de reproductores de planos, Conserje	10
Ordenanzas, recaderos/as	11
Limpiadores/as, Peones y mozos	12

Artículo 12.- Salario Base

Será el que por cada categoría profesional y nivel figuren en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 13.- Complementos

A) Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

Este complemento que sustituyó en el Convenio Colectivo de 2005-2009 al “Complemento Personal de Antigüedad” en los términos que se fijó en el mismo artículo del Convenio anterior, mantienen su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable, pasa a formar parte de la base de cálculo para aquellos conceptos que incluían el complemento personal de antigüedad. Este concepto se incrementará de igual modo que el resto de conceptos salariales según se pacte en cada momento.

B) Complemento de vencimiento periódico:

Habrán cuatro complementos de vencimiento periódico en los meses, de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, que consistirán en las cuantías siguientes:

- Complemento del mes de Marzo: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios, del salario base más antigüedad consolidada.

- Complemento del mes de Julio: Una paga mensual en concepto de gratificación de verano del salario base más antigüedad consolidada.

- Complemento del mes de Septiembre: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios, del salario base más antigüedad consolidada.

- Complemento mes de Diciembre: Una paga mensual en concepto de gratificación de Navidad, del salario base más antigüedad consolidada.

Su abono se efectuará antes de los días 15 o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses indicados.

Las cuatro pagas, esto es, Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, podrán ser prorrateadas, siempre que exista mutuo acuerdo entre el personal y la Empresa.

Artículo 14.- Quebranto de moneda

El personal que realice funciones de caja, percibirá la cantidad determinada en el anexo incrementándose el porcentaje contemplado en el artículo 5º de este convenio.

Artículo 15.- Salidas y Dietas

Si por necesidades del servicio hubiere que desplazarse algún trabajador o trabajadora fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción y alojamiento (si hubiera lugar), una dieta del 100% de su salario convenio día, siempre que tenga que realizar una comida fuera de su domicilio, y del 150 % cuando tenga que realizar dos comidas o más o pernoctar fuera de su domicilio.

Artículo 16.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán al personal con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, cuyo cálculo se fija en la siguiente fórmula:

$$\text{VHO} = (\text{SC} + \text{CPT} + \text{CP}) \times 12 + \text{CVP} \\ \text{HET}$$

VHO = Valor hora ordinaria

SC = Salario Convenio Mensual

CPT = Complemento puesto de trabajo Mensual CP = Complemento personal Mensual

CVP = Complemento de vencimiento periódico

HET = Horas efectivas de trabajo

Artículo 17.- Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán un complemento de nocturnidad consistente en el 25 % del salario base, más antigüedad consolidada si la hubiere.

Si la jornada fuese parcialmente nocturna se cobrará el complemento en prorratea.

Artículo 18.- Plus de Reparto

Aquellas empresas que se dediquen al reparto y distribución de la correspondencia a tercero, dentro del casco urbano, abonarán un plus de reparto por día igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 19.- Plus de Pantalla

El personal que realice trabajos y permanezca más del 50 % de su jornada habitual con equipo que incluya pantalla de visualización, percibirá una gratificación mínima mensual igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 20.- Jornada

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales, terminando como máximo a las trece horas del sábado.

Durante dos meses de verano y durante las fiestas oficiales de las localidades que duren una semana o más, la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. En los contratos a tiempo parcial, se calculará la retribución tomando en consideración esta reducción de jornada, esto es, que la jornada ordinaria durante estos meses es la de 35 horas a la semana.

El sábado Santo será considerado por el personal afectado por el presente Convenio como día inhábil a efectos laborales, retribuido y no recuperable.

En aquellos casos en que se considere por la empresa que no se altera de manera importante al servicio que se ve obligada a prestar, se tenderá a reducir el número de personal que presta servicios durante los Sábados, sin que ello suponga una disminución del conjunto total de horas a realizar en cómputo semanal.

Artículo 21.- Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base más antigüedad consolidada, de 22 días laborables si trabaja cinco días a la semana, sea cual fuere su categoría profesional. En aquellas empresas que se trabajen los sábados las vacaciones serán de 26 días laborables. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, de mutuo acuerdo entre las partes.

El personal que en las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario o empresaria y el trabajador o trabajadora, que también podrá convenir la división en dos del periodo total.

El personal que, por común acuerdo entre las partes, opten por disfrutar de sus vacaciones en más de dos periodos vacacionales, computarán como días naturales en su totalidad, con un máximo de 30 días naturales.

En cualquier caso, y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre.

Artículo 22.- Permiso no retribuido

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a cuatro días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días

de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociable o retribuida su compensación bajo ningún concepto.

Como Excedencias, el personal afectado por el presente convenio podrá solicitar excedencias según lo estipulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Permisos retribuidos

El personal tendrá derecho a permisos, con remuneración del salario convenio más antigüedad, complementos y pluses, en los casos siguientes:

a) Matrimonio del personal o registro de pareja de hecho, 18 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 5 días hábiles. Por fallecimiento de hermanos/as y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles.

c) Cinco días hábiles 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 de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora.

d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, previo aviso al empresario o empresaria y justificación, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permiso y licencias por nacimiento; Se aplicará lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales.

f) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Todas las licencias anteriores se ampliarán en dos días más, excepto la de matrimonio, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.

El personal podrá disfrutar en compensación de hasta dos días retribuidos para asuntos propios, dentro del año natural, siempre de común acuerdo con la empresa y cuando el disfrute de dichos días no menoscabe el desenvolvimiento de la actividad de ésta, no pudiendo ser acumulables con los permisos establecidos en el presente artículo.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 éste cumpla nueve meses, a contar a partir de la finalización del permiso por maternidad. 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 reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Para el cálculo de la acumulación de la lactancia, se tendrá en cuenta la STS 5160/2023, que establece la suma de una hora por cada día de trabajo efectivo desde la reincorporación del permiso por nacimiento hasta que el/la menor cumpla nueve meses, dividiendo esta cantidad entre el número de horas diarias de jornada del trabajador o trabajadora.

b) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán

derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

d) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

e) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

f) La determinación de la concreción horaria y la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Siempre que dicha concreción horaria no perjudique al normal desarrollo de la actividad de la empresa. El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

g) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción de los derechos recogidos en los anteriores apartados corresponderá a las personas trabajadoras, siendo las discrepancias, entre la persona trabajadora y empresario/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos, resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

h) 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.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará

en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados relativos al nacimiento o adopción tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose ésta, situación protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

En el supuesto de suspensión por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

- 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 el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Excedencia por cuidado de familiares:

a) El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo, en tal caso la empresa, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, ampliable a 15 o 18 meses en caso de familia numerosa, conforme a lo establecido en la normativa. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 24.- Enfermedades y Accidente

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las Empresas estén establecidas.

Al personal de las empresas afectadas, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive en enfermedades de más de treinta días, se les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real, durante el plazo máximo de nueve meses, a partir de la baja, y sin que pueda exceder de nueve meses al año.

Los empleados y empleadas incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que se produzca.

Artículo 25.- Seguro Colectivo

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra al personal que lo desee y lleven más de un año de permanencia en la empresa por las siguientes contingencias y capitales: - 8.500 Euros de capital para el caso de muerte por cualquier causa.

- 8.500 Euros de capital para el caso de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo o gran invalidez.

- 13.000 Euros de capital para el caso de muerte por accidente.

- 18.000 Euros de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.

Sólo serán asegurables, las personas del Colectivo que reúnan las condiciones fijadas por la Póliza.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declarada, o por no inclusión maliciosa del trabajador o trabajadora en la relación asegurados.

Los capitales pactados tendrán la vigencia del presente convenio.

Artículo 26.- Bolsa de Estudios

Los trabajadores/as con descendientes a su cargo en edades comprendidas entre los 4 a 16 años ambos inclusive, percibirán la cuantía establecida por hijo o hija, en concepto de ayuda escolar, siempre que no se perciba este concepto por el otro cónyuge.

Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de Septiembre en la cuantía establecida en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 27.- Premio de Permanencia

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, se pacta que el personal que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del presente Convenio, con 11 años ininterrumpidos de antigüedad en la

empresa, y con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez de cuantía de 15 días de salario base convenio que rija en cada momento.

No percibirán las indemnizaciones pactadas, el personal que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al personal de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 28.- Seguridad e Higiene

La parte social legalmente representada, junto con la parte empresarial, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual en los Servicios Médicos Oficiales. Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización.

Artículo 29.- Modalidades de contratación

Para el fomento de la contratación indefinida y de conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dichas disposiciones.

Dadas las circunstancias del Sector de Oficinas y Despachos se acuerda establecer para los contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, esto es por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal, recogidas en el artículo 1.3, artículo 15.2 de Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la posibilidad de ampliar la duración máxima hasta 12 meses.

En los contratos de tiempo parcial indefinido, las horas complementarias no podrán superar el 30% de la jornada pactada.

Artículo 30.- Trabajo a distancia y teletrabajo

Se reconoce el trabajo a distancia y/o teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y en el presente artículo, el cual podrá llevarse a cabo en función de si la categoría profesional y las funciones que se desarrollen pueda encuadrarse en dicha modalidad de trabajo y siempre y cuando haya acuerdo expreso y por escrito entre la empresa y la persona trabajadora que lo solicite.

a) La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a 5 días naturales.

b) Es necesario que las personas que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial o centro de origen, si desarrolla su jornada en esta modalidad.

c) Dotación de medios y compensación de gastos. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios proporcionalmente para el desarrollo de la actividad profesional y personal:

– Ordenadores, terminales, tablets, Smart Pcs o similar, teléfonos móviles con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi). Teclado, ratón y pantalla.

– Se dotará de silla ergonómica homologada y reposapiés, siempre que exista informe favorable del servicio de prevención.

d) Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, conforme a su jornada laboral pactada, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos.

e) Plus de teletrabajo. Para compensar los gastos propios ocasionados por la persona que realice trabajo a distancia (teletrabajo) se establece un plus por día trabajado por la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

Artículo 31.- Acción Sindical y garantías Sindicales

En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en todos los acuerdos suscritos por la Patronal y Centrales Sindicales (AMI, ANE, AI).

Los delegados o delegadas de personal o componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de 40 horas para el ejercicio de sus funciones.

Tres componentes de la Comisión negociadora por la parte social, tendrán derecho a la licencia retribuida de las horas necesarias para asistir a las reuniones de mesa negociadora del Convenio, así como a las reuniones de la Comisión Paritaria.

La justificación ante la empresa de esta licencia, se realizará, mediante certificación expedida por la Comisión negociadora o la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá de ser firmado, por al menos, un componente de la parte social, y otro u otra de la parte empresarial.

Artículo 32.- Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente

artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en los que resulten de pertinente aplicación.

Se consideran faltas leves:

- La falta de atención y diligencia con los y las clientes.
- Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con antelación, debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Las faltas de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros y compañeras, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.
- Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Son faltas graves:

- La reiterada falta de atención y diligencia con los y las clientes.
- Las reiteradas discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La embriaguez ocasional.
- Faltar dos días al trabajo al mes sin causa justificada.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros y compañeras sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
- Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta leve
- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias en el ámbito laboral.

Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador o trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto al personal como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad o accidente; inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre el trabajador o trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los y las compañeras.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- El acoso sexual y moral por razón de sexo, entendiendo como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- El incumplimiento de la Ley de Protección de Datos en referencia a la información necesaria para la actividad empresarial.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- Las establecidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

- Despido. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa.

Se respetarán las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores y trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente contradictorio.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de su personal las sanciones que se le impongan. La prescripción de las faltas se producirá a los 10 días en las faltas leves, a los 20 días las faltas graves, y a los 60 días las faltas muy graves a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 33 Suspensión de la ejecución efectiva de sanciones laborales durante la tramitación del procedimiento de mediación ante el SERCLA

En la carta de comunicación de la sanción determinada se fijará el periodo de cumplimiento de la misma, si bien tal periodo se iniciará a los 10 días siguientes a dicha comunicación siempre que la persona trabajadora no interponga en ese lapso el correspondiente expediente ante el SERCLA, con el fin de que dicho procedimiento de mediación pueda desarrollarse sin la sanción ya ejecutada.

Iniciado el expediente, no se exigirá el cumplimiento de la sanción, hasta su finalización.

Artículo 34.-Dimisión del trabajador/a

En caso de dimisión del trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional, correspondiente a los días de aviso omitidos, de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión de plazo, ocasionen a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el art. 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.-Legislación supletoria

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Haciendo uso de las facultades atribuidas por el art.83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Condiciones de no aplicación del régimen salarial

Las empresas afectadas por el ámbito de este convenio que acrediten pérdidas en el último ejercicio, podrán limitar el incremento salarial pactado al 50%, y aquellas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, no aplicar incremento salarial alguno, en ambos casos, previa solicitud a la comisión paritaria.

La aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales deberá solicitarse a la comisión paritaria del convenio por las empresas afectadas. A la solicitud deberá acompañarse la información que acredite la situación de pérdidas, y un plan de viabilidad que será estudiado por la comisión paritaria, la cual podrá requerir más información de la empresa y excepcionalmente solicitar el informe de un experto de su elección, a costa de la empresa.

La comisión paritaria deberá resolver sobre la aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales.

Los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando respecto a todo ello, secreto profesional.

Artículo 37. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas y Acoso por razón de sexo.

1. Las relaciones laborales en las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considera acoso sexual y moral por razón de sexo todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujer.

Artículo 38.- Planes de igualdad y acoso sexual.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con más de 101 personas en plantilla y a partir del 7 de marzo de 2022 las de más de 50 personas en plantilla afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, el cual se transcribe literalmente:

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

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

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

También y de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, modificada por la Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad que negocien las empresas con la representación sindical, deberá contener, necesariamente, las siguientes materias:

- Acceso al empleo, estableciendo medidas concretas que eviten la discriminación y desigualdad por razón de sexo y especialmente en supuestos de segmentación profesional.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Medidas de Conciliación
- Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo, con entre otras medidas elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas y acciones de formación en la materia.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Además, el Plan de Igualdad deberá contener:

- Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
- Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
- Evaluación anual del Plan.
- Creación de una Comisión para el seguimiento de su cumplimiento.

Todo ello de acuerdo con los artículos 43, 45 y 46, 47 y 48 de la Ley de Igualdad.

Art. 39 Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas de más de 50 trabajadores.

Este artículo y el protocolo de acoso LGTBI+ que a continuación se desarrolla, es de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tal y como indica la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva sectorial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden que el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Cádiz como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo.

Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo, está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos el respeto a la legalidad y el respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes suscriptoras de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI+. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

2. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello, es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación y/o identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

. En los procedimientos de selección, se utilizarán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

. La RLPT podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimientos utilizados para la selección y contratación.

. Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas LGTBI+, especialmente de personas del colectivo de mayor vulnerabilidad, como

son las mujeres y personas transexuales.

. Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

3. Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

. Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+ por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

. Las personas trabajadoras de una empresa tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

. Las empresas que lleven a cabo evaluaciones de desempeño atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

. Se deberá formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y, especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

4. Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el convenio colectivo de aplicación, su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

En el plan de formación, se creará un programa específico destinado a la RLPT, a mandos intermedios y superiores, y otras personas que puedan intervenir en la instrucción de una denuncia por acoso LGTBI+.

5. Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIófobos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, que habrá de cumplir con el contenido mínimo recogido en el Anexo II del RD 1026/2024, o norma que lo sustituya en un futuro.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

6. La conciliación de la vida familiar y laboral está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y afectiva-sexual. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

. En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en consideración, por ejemplo, otros tipos de familia a la comúnmente denominada “familia tradicional”.

. Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

. Se dispondrá de permisos retribuidos de asistencia a consulta médica o para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.

7. Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas, habrá una comisión mixta o comisión de interpretación y, si no se resuelve, se acudirá a los órganos de mediación y arbitraje.

Propuesta de Protocolo de Acoso LGTBI

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante, LGTBI+) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio, estableciendo, a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes que componen la Comisión negociadora pretenden con este acuerdo, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en empresas del ámbito funcional de este convenio colectivo, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

. En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.

. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Vigencia

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrelarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (I) la persona presuntamente afectada, (II) la RLPT, o (III) cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.

2. Directamente al canal de denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

3. Igualmente, se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de ésta a la Comisión Instructora, que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIofobia, podrá intervenir, en todo caso, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la

No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta, con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o, según la gravedad, una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la RLPT. Igualmente, se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI+ por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y de todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la RLPT del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza, incluso ajena a la empresa.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La CI podrá proponer, durante la fase de instrucción de una denuncia, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección.

Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe, se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas

sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

. Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente, se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento. Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad. Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso, se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso, se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o, si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada, si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente (ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.).

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN PRIMERA FORMACIÓN A NIVEL DE SECTOR

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de los Acuerdos Tripartitos de Formación Continua que se encuentren vigentes, desarrollando sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

La Comisión Sectorial de Formación prevista en el apartado anterior queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se establece un Canon de Negociación, de obligado cumplimiento, que se abonará en el segundo mes después de la firma del presente Convenio, las Empresas vendrán obligadas a abonar a la Federación Empresarial CEC y APROLEN, con domicilios en Avda. Marconi, 37, Edificio Marífera y Avda. Andalucía, 43, 2º D, ambas de Cádiz, la cantidad de 20€ por una sola vez.

Estas cantidades tendrán por objeto sufragar los gastos causados a las federaciones empresariales derivadas del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación en la negociación del convenio y de la comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte

negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Si entrase en vigor la reducción de jornada de 37,5 o 37 horas semanales que el Gobierno quiere implantar, las partes acuerdan reunirse para adaptar la jornada laboral.

ANEXO I TABLAS SALARIALES Y CONCEPTOS ECONÓMICOS

NIVEL	SALARIO BASE
I	1.659,68 €
II	1.611,75 €
III	1.563,34 €
IV	1.514,84 €
V	1.449,44 €
VI	1.333,13 €
VII	1.275,46 €
VIII	1.199,47 €
IX	1.206,61 €
X	1.125,96 €
XI	1.081,28 €
XII	1.081,28 €
PLUS QUEBRANTO	40,69 €
PLUS REPARTO	1,79 €
PLUS PANTALLA	36,10 €
BOLSA DE ESTUDIOS	72,55 €
PLUS TELETRABAJO	2,39 €

Firmas.

ACTA DE ACUERDO DE SUBSANACIÓN DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CADIZ PARA LOS AÑOS 2025, 2026,2027 y 2028.

ASISTENTES

Por APROLEM	José Blas Fernández Sánchez
	Francisca Aragón Torres
Por CEC	Palma Meni Torres.
Por CCOO.	Begoña López Pérez
Por UGT	Mayte Garro Palacios

En Cádiz, siendo las 11:00 horas del día 29 de agosto de 2025, en la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz, sita en Cádiz, Glorieta Zona Franca, edificio Glorieta, S/N, se reúnen la Comisión Negociadora al objeto de aprobar el acta de las subsanaciones solicitadas por la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Cádiz a instancias del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al texto definitivo para los años 2025, 2026,2027 y 2028 del Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Cádiz, ambas partes acuerdan en armonía con el artículo 35 del texto del convenio remitirse a la legislación vigente en todo lo no recogido expresamente en el mismo.

Se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a Dª Maite López Manzano de CCOO, como la persona designada para llevar a cabo el Registro de dicho Acta de Subsanación a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, se redacta la presente acta, firmándola los asistentes en prueba de conformidad, en la ciudad y fecha al principio expresados.

Firmas.

Nº 166.421

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

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 BORNOS 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, Da. Almudena Martínez del Junco, presidenta 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, y 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.

De otra parte, D^o. Hugo Palomares Beltrán, alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Bornos, 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 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) contempla la regulación del recurso especial en materia de contratación. En su artículo 46.4, en relación con el órgano competente que en el ámbito de las Corporaciones Locales ha de resolver los recursos especiales en materia de contratación, establece 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos.

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.

2. 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 Bornos.

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 una 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 Bornos 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 Bornos los datos personales necesarios para la ejecución del presente Convenio y a este único fin.

Los tratamientos responsabilidad del Ayuntamiento de Bornos 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 Bornos 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 Bornos.

El tratamiento de los datos personales podrá comprender:

☒ Recogida (captura de datos)	☒ Registro (grabación)	☐ Estructuración	☐ Modificación
☒ Conservación (almacenamiento)	☐ Extracción (retrieval)	☒ Consulta	☐ Cesión
☒ Difusión	☐ Interconexión (cruce)	☐ Cotejo	☐ Limitación
☐ Supresión	☒ Destrucción (de copias temporales)	☒ Conservación (en sus sistemas de información)	☒ Recuperación
☐ Duplicado	☒ Copia (copias temporales)	☒ Copia de seguridad	☐ Otros: (indicar)

SEGUNDA. Identificación de la información afectada.

Para la ejecución del presente Convenio, el Ayuntamiento de Bornos 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 Bornos por escrito en cada momento.
El Ayuntamiento de Bornos 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 Bornos. 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 Bornos.

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 Bornos.

7. Comunicar al Ayuntamiento de Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos.

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 Bornos.

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 Bornos 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 Bornos 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 Bornos 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.

21/10/2025. La presidenta, Almudena Martínez del Junco. Firmado. El alcalde, Hugo palomares Beltrán. Firmado.

Nº 165.915

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
UNIDAD DE RECAUDACION VEJER DE LA FRONTERA
EDICTO**

D. Rufino Javier Morillo Manzanares, jefe de la Unidad de Recaudación de Vejer de la Frontera 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 Ayuntamiento de Vejer de la Frontera, 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
Suministro de Agua 5 Bimestre de 2024
PLAZOS DE INGRESO
Del 01 de octubre hasta el 01 de diciembre 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/), 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 956450033 de la Unidad de Recaudación de Vejer de la Frontera 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 CI Plazuela nº1, 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 período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

22/10/2025. El jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Rufino Javier Morillo Manzanares.

Nº 166.293

AREA DE PRESIDENCIA
SECRETARIA GENERAL

EXTRACTOS DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ EN LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 22 DE OCTUBRE DE 2025 DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 46.3 DE LA LEY 7/85, DE 2 DE ABRIL, Y QUE SE PUBLICAN A LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 196 DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS CORPORACIONES LOCALES.

PRESIDENTA:
Almudena Martínez del Junco (Grupo Popular)

VICEPRESIDENTES:
1º Juan José Ortíz Quevedo (Grupo Popular)
3º Jacinto Muñoz Madrid (Grupo Popular)
4º Germán Beardo Caro (Grupo Popular)
5º Sebastián Hidalgo Hidalgo (Grupo La Línea 100x100)

SECRETARIA GENERAL:
Francisco Javier Fernández López

DEMÁS MIEMBROS ASISTENTES:
Diputados:

Paula Conesa Barón (Grupo Popular)
Antonio Jesús Aragón Dorca (Grupo Popular)
José Manuel Cossi González (Grupo Popular)
Agustín Muñoz Martín (Grupo Popular)
Susana Sánchez Toro (Grupo Popular)
Ignacio Trujillo Jaén (Grupo Popular)
María Vanesa Beltrán Morales (Grupo Popular)
Andrés Clavijo Ortíz (Grupo Popular)
Javier Bello González (Grupo Popular)
Ana Isabel Moreno Jiménez (Grupo Popular)
Ana Belén Carrera Armario (Grupo Socialista)
Javier Pizarro Ruiz (Grupo Socialista)
José María Román Guerrero (Grupo Socialista)
Víctor Mora Escobar (Grupo Socialista)
Oscar Torres León (Grupo Socialista)
Laura Álvarez Cabrera (Grupo Socialista)
Ana María Jarillo Rueda (Grupo Socialista)
Ángel María González Arias (Grupo Socialista)
Verónica Cubiles Molinillo (Grupo Socialista)
Ana Ruiz Domínguez (Grupo Socialista)
Mª. Dolores Varo Malia (Grupo Socialista)
Antonio Luis Rojas Jiménez (Grupo Socialista)
María del Carmen Collado Jiménez (Grupo Socialista)
Ramón Galán Oliveros (Grupo Izquierda Unida Andalucía)

Interventora de Fondos:
Cristina Grandal Delgado

Se adoptaron los siguientes acuerdos:

ORDEN DEL DÍA
ASUNTOS DISPOSITIVOS

PUNTO 1º: APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 17 DE SEPTIEMBRE DE 2025.

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE ECONOMÍA, HACIENDA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PUNTO 2º: PROPUESTA DE APROBACIÓN DE RECONOCIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CRÉDITO.

“PRIMERO: Autorizar, disponer y reconocer la siguiente relación de obligaciones con cargo a las aplicaciones presupuestarias del Presupuesto vigente y operaciones de retención de crédito que se detallan:

	Nº Registro Factura	Nº Documento	Importe	Nombre Tercero	Texto Explicativo	OPA	(1)	RC
1	F/2025/1315	2024 10	4.525,83	01***355E MARTINEZ GARCIA EDUARDO JOSE	Relacion facturas (Relacion facturas OCTUBRE)	XXX	62 932C 22699	220250000673
2	F/2025/638	2081045049426	7,59	P1103900E AYUNTAMIENTO VEJER DE LA FRONTERA	SUMINISTRO AGUA 6B 2023 CR VEJER-BARBATE . 0 AYTO DE VEJER DE LA FRONTERA	XXX	70 453C 22502	220250008303
3	F/2025/639	2081045049410	7,59	P1103900E AYUNTAMIENTO VEJER DE LA FRONTERA	SUMINISTRO AGUA 6 B 2023 LG BARCA (LA) ,0 AYTO VEJER DE LA FRONTERA	XXX	70 453C 22502	220250008303
4	F/2025/1176	604344954337	29,23	P1103900E AYUNTAMIENTO VEJER DE LA FRONTERA	SUMINISTRO AGUA; 3º, 4º Y 5º B. 2023; LG LA BARCA,0; AYTO VEJER DE LA FRA.	XXX	70 453C 22502	220250008303
5	F/2025/312	1090255076	77,18	P1100011DMANCOMUNIDAD MUNICIPIOS SIERRA CADIZ	SUMNISTRO AGUA 3B 2024, 4B 2024, 5B 2024. CL ARCO, 29	XXX	70 453C 22101	220250008303
6	F/2025/752	604376822154	87,72	P1100011DMANCOMUNIDAD MUNICIPIOS SIERRA CADIZ	SUMINISTRO AGUA; 3B, 4B, 5B Y 6B 2020; 1B 2021; CL ARCO, 29; MANC SIERRA DE CADIZ	XXX	70 453C 22101	220250008303
7	F/2025/1177	1090244345	60,95	P1100011DMANCOMUNIDAD MUNICIPIOS SIERRA CADIZ	SUMINISTRO AGUA; 6ºB. 2023; 1º Y 2º B. 2024; CLARCO, 29; MANC. DE LA SIERRA DE CADIZ	XXX	70 453C 22101	220250008303
8	F/2025/1528	DFA225 1924	150,69	FERNANDEZ Y ALVAREZ REGISTRADORES DE CHICLANA C.B.	HONORARIOS REGISTRO (DIPUTACION DE CADIZ-UNIDAD DE CHICLANA EXP: 11050/100678-LETRA G)	XXX	62 932C 22699	220250000039
9	F/2025/1529	DFA225 1925	414,22	FERNANDEZ Y ALVAREZ REGISTRADORES DE CHICLANA C.B.	HONORARIOS REGISTRO (DIPUTACION DE CADIZ-UNIDAD DE CHICLANA EXP: 11050/100678)	XXX	62 932C 22699	220250000673
10	F/2025/1598	A2 2025	73,57	B16728909 PAUDIPA SL	AGUA LOCAL RECAUDACION	XXX	62 932C 22101	220250000036
11	F/2025/1599	A3 2025	105,78	B16728909 PAUDIPA SL	AGUA LOCAL RECAUDACION	XXX	62 932C 22101	220250000036
12	F/2025/1316	2024 11	3.235,32	MARTINEZ GARCIA EDUARDO JOSE	Relacion facturas (Relacion facturas NOVIEMBRE)	XXX	62 932C 22699	220250000673
13	F/2025/1561	J10- 2024	456,24	MARTINEZ GIL GUTIERREZ DE LA CAMARA PALOMA	UNIDAD DE RECAUDACION DEL PUERTO DE SANTA MARIA	XXX	62 932C 22699	220250000673
14	F/2023/501	2041065730262	129,06	P1100500F AYUNTAMIENTO ALGODONALES	TASA RECOGIDA BASURA EJERCICIO 2022; C/ ARCO,29	220230043098	70 453C 22502	220250011058
15	F/2025/749	2041057493012	115,94	P1100500F AYUNTAMIENTO ALGODONALES	TASA RECOGIDA BASURA EJERCICIO 2020; CL ARCO,29	XXX	70 453C 22502	220250007692
16	F/2025/756	2041074397976	100,29	P1100500F AYUNTAMIENTO ALGODONALES	TASA RECOGIDA BASURA; 1S 2024; CL ARCO,29; AYTO. DE ALGODONALES	XXX	70 453C 22502	220250007692

	Nº Registro Factura	Nº Documento	Importe	Nombre Tercero	Texto Explicativo	OPA	(1)	RC
17	F/2025/2103	18192401P0053092	160,33	A26019992 FCC AQUALIA SA	SANEAMIENTO FIJO / VERTIDOS ALCANTARILLADO 13 metros cúbicos / CUOTA SERVICIO DEPURACIÓN / CUOTA CONSUMO DEPURACIÓN 13 m	XXX	62 932C 22101	220250000036
18	F/2025/2104	18192401P0023637	157,78	A26019992 FCC AQUALIA SA	SANEAMIENTO FIJO / VERTIDOS ALCANTARILLADO 12 metros cúbicos / CUOTA SERVICIO DEPURACIÓN / CUOTA CONSUMO DEPURACIÓN 12 m	XXX	62 932C 22101	220250000036
19	F/2025/2105	18191601P0025535	247,57	A26019992 FCC AQUALIA SA	ALCANTARILLADO / CUOTA SERVICIO DEPURACIÓN / CUOTA CONSUMO DEPURACIÓN 25 metros cúbicos / CANON MEJORA 25 metros cúbicos	XXX	62 932C 22101	220250000036
20	F/2025/2106	18192401P0085218	158,67	A26019992 FCC AQUALIA SA	SANEAMIENTO FIJO / VERTIDOS ALCANTARILLADO 11 metros cúbicos / CUOTA SERVICIO DEPURACIÓN / CUOTA CONSUMO DEPURACIÓN 11 m	XXX	62 932C 22101	220250000036
21	F/2025/1169	1090244348	29,81	P1103900E AYUNTAMIENTO VEJER DE LA FRONTERA	SUMINISTRO AGUA; 3º, 4º Y 5º B. 2023;CR VEJER-BARBATE,0; AYTO VEJER DE LA FRA.	XXX	70 453C 22502	220250008303
22	F/2025/2112	Emit- 93	2.407,23	VOZMEDIANO TORRES MARIA JESÚS	110101322963 (U.R.E.Bornos E.A.A.110101322963 Entrada 3575/2024) / 11006504990 (U.R.E. Arcos de la Frontera E.A.A.	XXX	62 932C 22699	220250014169
23	F/2025/2113	Emit- 94	2.366,52	VOZMEDIANO TORRES MARIA JESÚS	11006277235 (U.R.E. Arcos E.A.A. 11006277235 Entrada 4042/2024) / 11006833556 (U.R.E. Arcos E.A.A. 11006833556 Ent	XXX	62 932C 22699	220250014169
24	F/2025/2655	Rect-2025- 5	2.148,17	MARÍA BELÉN MARTINEZ DEL MARMOL JIMENEZ	Rect. 2025- 5 / FACTURAS MAYO (Relacion Facturas Mayo)	XXX	62 932C 22699	220250014169

(1) Aplicación/ Proyecto

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACIÓN
PUNTO 3º: PROPUESTA DE ACEPTACIÓN DE DELEGACIÓN EN MATERIA DE EXPEDIENTES SANCIONADORES POR INFRACCIONES A LA NORMATIVA ADMINISTRATIVA ACORDADA POR EL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA EN FAVOR DE LA DIPUTACIÓN.

“Primero.- Aceptar la delegación de la gestión de expedientes sancionadores en la Diputación Provincial de Cádiz a través del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (Sprygt) por infracciones administrativas a la siguiente normativa:

1. Ley 11/2003, de 24 de noviembre, de Protección de Animales.
2. Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.
3. Ley 50/1999, de 23 de diciembre, sobre el Régimen Jurídico de la Tenencia de Animales Potencialmente Peligrosos.
4. Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana.
5. Decreto 42/2008, de 12 de febrero, por el que se regula la tenencia de animales potencialmente peligrosos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
6. Decreto Legislativo 2/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Comercio Ambulante.
7. Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros de Andalucía.
8. Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido.
9. Ley 7/2006, de 24 de octubre, sobre potestades administrativas en materia de determinadas actividades de ocio en los espacios abiertos de los municipios de Andalucía.
10. Ley 13/2003, de 17 de diciembre, de Defensa y Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía.
11. Ley 13/1999, de 15 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía.
12. Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Armas.
13. Ley 7/2022, de 8 de abril, de Residuos y Suelos Contaminados para una economía circular.
14. Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental de Andalucía.
15. Ley 7/1999, de 29 de septiembre, de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía.
16. Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres.
17. Decreto 35/2012, de 21 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Viajeros y Viajeras en Automóviles de Turismo.
18. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
19. Decreto 194/1998, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Vigilancia Higiénico-Sanitaria de las Aguas y Zonas de Baño de carácter marítimo.
20. Decreto 50/2025, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento para la preservación de la calidad acústica en Andalucía.
21. Demás normativa de desarrollo de las anteriores.
22. Las ordenanzas municipales en vigor:

- Ordenanza reguladora de la prestación del servicio público de ordenación y regulación del aparcamiento del Excmo. ayuntamiento de Conil de la frontera.
- Ordenanza municipal de medidas para el fomento y garantía de la convivencia ciudadana.
- Ordenanza municipal reguladora de la ocupación de la vía pública en el término municipal de Conil de la frontera.
- Normas reguladoras de la realización de actividades artísticas promovidas por particulares en la vía pública.

- Ordenanza municipal reguladora de determinadas actividades de ocio.
- Ordenanza reguladora del comercio ambulante en el término municipal de Conil de la frontera.
- Ordenanza reguladora del mercadillo artesanal de Conil de la Fra.
- Ordenanza municipal sobre protección ambiental.
- Ordenanza municipal de protección ambiental frente a la contaminación acústica en Conil de la frontera.
- Ordenanza reguladora de publicidad exterior.
- Ordenanza municipal reguladora de la tenencia de animales de compañía.
- Ordenanza municipal reguladora del uso sobre huertos de ocio en el término municipal de Conil de la fra.
- Ordenanza de usos y aprovechamientos de las playas del término municipal de Conil de la frontera.
- Ordenanza reguladora de la concesión para uso temporal, eventos y otros usos puntuales en los edificios e instalaciones municipales de dominio público.

23. Demás normativa de desarrollo de las anteriores.

Segundo.- La mencionada delegación en materia de sanciones limita su alcance a la realización de las actuaciones detalladas en el artículo 22 de la ORRI y al ejercicio de la competencia de la potestad sancionadora y de la competencia para resolver los recursos de reposición que pudieran interponerse.

Tercero.- Dar traslado del presente acuerdo al Ayuntamiento de Conil de la Frontera y a los Servicios y Áreas de la Diputación Provincial de Cádiz para su conocimiento y efectos oportunos.

Cuarto.- Las relaciones interadministrativas derivadas del ejercicio por la Diputación Provincial de Cádiz de esta competencia delegada se regularán, además de por la normativa estatal, autonómica y local que corresponda, por la siguiente normativa de la Diputación Provincial de Cádiz: Ordenanza Reguladora de las Relaciones Interadministrativas derivadas de la Delegación De Competencias o Encomienda de Funciones a la Diputación Provincial de Cádiz para su ejercicio por el Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (SPRyGT), publicada en el BOP de Cádiz núm. 12 de fecha 19 de enero de 2022, la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Prestación de Servicio Tributario y/o Sancionador publicada definitivamente en B.O.P de Cádiz número 236 de fecha 10 de diciembre de 2024 y la Ordenanza Fiscal General de gestión, recaudación e inspección de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 220, de 17 de noviembre de 2009.

Quinto.- Una vez aceptada, proceder por la Diputación, a la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y por ambas corporaciones en sus respectivos portales de transparencia, para general conocimiento.”

PUNTO 4º: PROPUESTA DE ACEPTACIÓN DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LA DIPUTACIÓN Y EL AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS.

“Primero.- Dar cuenta de la revocación acordada por el Ayuntamiento de Algeciras en sesión celebrada el 25 de julio de 2025 de la encomienda de gestión en materia de:

- Inspección y sanciones tributarias
- Expedientes sancionadores por infracciones a la normativa de tráfico vial urbano.

Segundo.- Aceptar la delegación, en la Diputación Provincial de Cádiz a través del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (Sprygt), de las siguientes competencias:

- Inspección y sanciones tributarias
- Expedientes sancionadores por infracciones a la normativa de tráfico vial urbano.

La mencionada delegación en materia de sanciones incluye el ejercicio de la competencia de la potestad sancionadora y de la competencia para resolver los recursos de reposición que pudieran interponerse.

Tercero.- Los efectos de la revocación de las encomiendas de gestión quedarán supeditadas a la entrada en vigor, en los términos previstos en el artículo 1.5 de la ORRI, de las delegaciones en materia de:

- Inspección y sanciones tributarias.
- Expedientes sancionadores por infracciones a la normativa de tráfico vial urbano.

Cuarto.- Las relaciones interadministrativas derivadas del ejercicio por la Diputación Provincial de Cádiz de esta competencia delegada se regularán, además de por la normativa estatal, autonómica y local que corresponda, por la siguiente normativa de la Diputación Provincial de Cádiz: Ordenanza Reguladora de las Relaciones Interadministrativas derivadas de la Delegación De Competencias o Encomienda de Funciones a la Diputación Provincial de Cádiz para su ejercicio por el Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (SPRyGT), publicada en el BOP de Cádiz núm. 12 de fecha 19 de enero de 2022, la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Prestación de Servicio Tributario y/o Sancionador publicada definitivamente en B.O.P de Cádiz número 236 de fecha 10 de diciembre de 2024 y la Ordenanza Fiscal General de gestión, recaudación e inspección de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 220, de 17 de noviembre de 2009.

Quinto.- Dar traslado del presente acuerdo al Ayuntamiento de Algeciras y a los Servicios y Áreas de la Diputación Provincial de Cádiz para su conocimiento y efectos oportunos.

Sexto.- Una vez aceptada, proceder por la Diputación, a la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y por ambas corporaciones en sus respectivos portales de transparencia, para general conocimiento."

PUNTO 5º: PROPUESTA DE RECTIFICACIÓN DE LA BASE 13 DE LAS BASES REGULADORAS DEL PLAN DE ASISTENCIA ECONÓMICA A MUNICIPIOS DE POBLACIÓN INFERIOR A 25.000 HABITANTES Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES EN ACTUACIONES DE ESCASA CUANTÍA.

"Primero.- Aceptar la delegación de la gestión de expedientes sancionadores en la Diputación Provincial de Cádiz a través del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (Sprygt) por infracciones administrativas a la siguiente normativa: 24. Ley 11/2003, de 24 de noviembre, de Protección de Animales.

25. Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.

26. Ley 50/1999, de 23 de diciembre, sobre el Régimen Jurídico de la Tenencia de Animales Potencialmente Peligrosos.

27. Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

28. Decreto 42/2008, de 12 de febrero, por el que se regula la tenencia de animales potencialmente peligrosos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

29. Decreto Legislativo 2/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Comercio Ambulante.

30. Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros de Andalucía.

31. Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido.

32. Ley 7/2006, de 24 de octubre, sobre potestades administrativas en materia de determinadas actividades de ocio en los espacios abiertos de los municipios de Andalucía.

33. Ley 13/2003, de 17 de diciembre, de Defensa y Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía.

34. Ley 13/1999, de 15 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía.

35. Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Armas.

36. Ley 7/2022, de 8 de abril, de Residuos y Suelos Contaminados para una economía circular.

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

38. Ley 7/1999, de 29 de septiembre, de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía.

39. Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres.

40. Decreto 35/2012, de 21 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Viajeros y Viajeras en Automóviles de Turismo.

41. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

42. Decreto 194/1998, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Vigilancia Higiénico-Sanitaria de las Aguas y Zonas de Baño de carácter marítimo.

43. Decreto 50/2025, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento para la preservación de la calidad acústica en Andalucía.

44. Demás normativa de desarrollo de las anteriores.

45. Las ordenanzas municipales en vigor:

- Ordenanza reguladora de la prestación del servicio público de ordenación y regulación del aparcamiento del Excmo. ayuntamiento de Conil de la frontera.

- Ordenanza municipal de medidas para el fomento y garantía de la convivencia ciudadana.

- Ordenanza municipal reguladora de la ocupación de la vía pública en el término municipal de Conil de la frontera.

- Normas reguladoras de la realización de actividades artísticas promovidas por particulares en la vía pública.

- Ordenanza municipal reguladora de determinadas actividades de ocio.

- Ordenanza reguladora del comercio ambulante en el término municipal de Conil de la frontera.

- Ordenanza reguladora del mercadillo artesanal de Conil de la Fra.

- Ordenanza municipal sobre protección ambiental.

- Ordenanza municipal de protección ambiental frente a la contaminación acústica en Conil de la frontera.

- Ordenanza reguladora de publicidad exterior.

- Ordenanza municipal reguladora de la tenencia de animales de compañía.

- Ordenanza municipal reguladora del uso sobre huertos de ocio en el término municipal de Conil de la fra.

- Ordenanza de usos y aprovechamientos de las playas del término municipal de Conil de la frontera.

- Ordenanza reguladora de la concesión para uso temporal, eventos y otros usos puntuales en los edificios e instalaciones municipales de dominio público.

46. Demás normativa de desarrollo de las anteriores.

La mencionada delegación en materia de sanciones limita su alcance a la realización de las actuaciones detalladas en el artículo 22 de la ORRI y al ejercicio de la competencia de la potestad sancionadora y de la competencia para resolver los recursos de reposición que pudieran interponerse.

Segundo.- La nueva competencia arriba asumida en materia de sanciones administrativas entrará en vigor al mes de la publicación por la Diputación provincial de Cádiz en el B.O.P de Cádiz, sin perjuicio de las demás publicaciones que correspondan.

Tercero.- Dar traslado del presente acuerdo al Ayuntamiento de Conil de la Frontera y a los Servicios y Áreas de la Diputación Provincial de Cádiz para su conocimiento y efectos oportunos.

Cuarto.- Las relaciones interadministrativas derivadas del ejercicio por la Diputación Provincial de Cádiz de esta competencia delegada se regularán, además de por la normativa estatal, autonómica y local que corresponda, por la siguiente normativa de la Diputación Provincial de Cádiz: Ordenanza Reguladora de las Relaciones Interadministrativas derivadas de la Delegación De Competencias o Encomienda de Funciones a la Diputación Provincial de Cádiz para su ejercicio por el Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (SPRyGT), publicada en el BOP de Cádiz núm. 12 de fecha 19 de enero de 2022, la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Prestación de Servicio Tributario y/o Sancionador publicada definitivamente en B.O.P de Cádiz número 236 de fecha 10 de diciembre de 2024 y la Ordenanza Fiscal General de gestión, recaudación e inspección de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 220, de 17 de noviembre de 2009.

Quinto.- Una vez aceptada, proceder por la Diputación, a la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y por ambas corporaciones en sus respectivos portales de transparencia, para general conocimiento."

PUNTO 6º: LECTURA DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE LA FEDERACIÓN SALUD MENTAL ANDALUCÍA CON MOTIVO DEL DÍA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL.

El Pleno queda enterado.

PUNTO 7º: LECTURA DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES RURALES.

El Pleno queda enterado.

PUNTO 8º: LECTURA DE DECLARACIÓN DE CÓRDOBA: POR LAS CIUDADES UNIVERSALMENTE ACCESIBLES.

El Pleno queda enterado.

PUNTO 9º: PROPOSICIÓN DE APROBACIÓN DE LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE LA FEMP EN EL 40 ANIVERSARIO DE LA CARTA EUROPEA DE LA AUTONOMÍA LOCAL: "CONSTRUYENDO MUNICIPALISMO".

El Pleno acuerda adherirse a esta Declaración Institucional de la FEMP en el 40 aniversario de la Carta Europea de la Autonomía Local: "Construyendo municipalismo".

PROPOSICIONES

PUNTO 10º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA RELATIVA A LA CONSTRUCCIÓN DEL NUEVO HOSPITAL DE CÁDIZ.

"Primero: La Diputación de Cádiz, insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aceptar, en el plazo máximo de dos meses, el ofrecimiento realizado por el Gobierno de España para la cesión de los terrenos propiedad de la Zona Franca de Cádiz, firmando en el menor plazo posible el convenio correspondiente que permita su transmisión a la Junta de Andalucía a fin de construir un nuevo Hospital en la ciudad de Cádiz; iniciando de manera inmediata la redacción del proyecto arquitectónico y del plan funcional del nuevo Hospital de Cádiz, garantizando la participación de profesionales sanitarios y agentes sociales en su definición; y comprometiéndose a la financiación plurianual necesaria para la construcción, incorporando las partidas correspondientes en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 2026 y comprometiéndose además, la cofinanciación mediante fondos europeos, tal y como se ha hecho en otras provincias andaluzas, a fin de no demorar esta imprescindible infraestructura sanitaria.

Segundo: Dar traslado del presente acuerdo de Pleno, al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y a los sindicatos sanitarios del sector público."

PUNTO 13º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA SOBRE EL PROGRAMA DE DETECCIÓN DE CÁNCER DE MAMA EN ANDALUCÍA.

"Primero. Instar a la Junta de Andalucía y a la Consejería de Salud a:

1. Realizar una auditoría del programa de detección precoz de cáncer de mama que identifique las causas de los retrasos y fallos de seguimiento.

2. Establecer plazos máximos garantizados para las pruebas diagnósticas, de modo que ninguna mujer espere más de 30 días tras la primera alerta tal y como establece el Decreto de Garantías

3. Cumplir la promesa de la bajada de edad en el cribado de cáncer de mama y por tanto con la realización de mamografías preventivas por debajo de los 50 años.

4. Implantar un sistema de seguimiento activo y de alertas automáticas para evitar la pérdida de citas o derivaciones.

5. Reforzar con personal y medios técnicos los servicios de radiología y oncología en los centros de referencia.

6. Publicar informes periódicos con datos desagregados por provincias y municipios sobre el funcionamiento del programa.

7. Que articule a través del Servicio Andaluz de Salud la atención de profesionales psicoemocionales que acompañen a las mujeres que padezcan cáncer de mama, en todo su proceso.

Segundo. Instar al Gobierno de España a la derogación de la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre Habilitación de Nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud”.

PUNTO 14º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO IZQUIERDA UNIDA ANDALUCÍARELATIVAALOSRECORTESENLAPOLÍTICAAGRARIACOMÚN (PAC).

“PRIMERO. Mostrar el rechazo de la Diputación de Cádiz al recorte de los fondos destinados a la Política Agraria Común (PAC) planteado por la Comisión Europea.

SEGUNDO. Solicitar al Gobierno de España que mantenga su oposición firme a dicho recorte, y que defienda en las instituciones comunitarias la necesidad de preservar e incrementar los fondos destinados a la agricultura y ganadería profesional, sostenible y social.

TERCERO. Instar al Gobierno de España a que rechace la utilización de fondos agrarios y sociales para financiar el aumento del gasto militar, y a que promueva una política europea centrada en la paz, el bienestar y la justicia social.

CUARTO. Defender una PAC justa, que priorice el apoyo a las pequeñas y medianas explotaciones de agricultura y ganadería social y profesional, que fortalezca el medio rural, promueva el relevo generacional y los modelos de producción sostenibles, social y ambientalmente.

QUINTO. Dar traslado de esta moción al Ministerio de Agricultura, al Parlamento de Andalucía, a la Comisión Europea y a los grupos parlamentarios del Congreso y del Parlamento Europeo.”

PUNTO 15º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO POPULAR RELATIVA AL ACTUAL PLAN DE INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS AEROPORTUARIAS.

“Instar al Gobierno de España a revisar de inmediato el actual Plan de Inversiones en Infraestructuras Aeroportuarias presentado por AENA y el Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible, incorporando al Aeropuerto de Jerez como uno de los objetivos prioritarios de actuación, atendiendo a su posición estratégica y potencial de crecimiento.”

PUNTO 16º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO POPULAR RELATIVA A LA FINANCIACIÓN DEL PLAN CORRESPONSABLES.

“1.- La Diputación Provincial de Cádiz insta al Gobierno, a través de su Ministerio de Igualdad, a mantener la financiación íntegra y estable del 100% del Plan Corresponsables, sin recortes ni demoras, de forma que se garantice la continuidad de los programas iniciados desde 2021 y la tranquilidad de las administraciones públicas responsables de su ejecución, como es esta corporación que participa de dicho Plan.

2.- Esta diputación da traslado de estos acuerdos a la Vicepresidencia primera y Ministerio de Hacienda, al Ministerio de Igualdad, al Ministerio de Presidencia, a los portavoces de los grupos parlamentarios en Congreso y Senado y en el Parlamento Andaluz y a la Junta de Gobierno de la FEMP.

3.- Que la Diputación provincial, en este caso, o la Junta de Andalucía aporte mientras tanto los fondos que necesitan los ayuntamientos de la provincia de Cádiz.”

PUNTO 17º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO POPULAR SOBRE LA TAUROMAQUIA.

“La Excma Diputación Provincial de Cádiz, insta al Gobierno a:

1.- Reconocer la Tauromaquia como una manifestación cultural inmaterial que forma parte de la cultura española, propia de nuestro país y merecedora de protección y promoción.

2.- Cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 18/2013 y la Ley 10/2015 respecto a la tauromaquia, según el mandato constitucional del Estado al servicio de la cultura como deber y atribución esencial.

3.- Visibilizar el valor estratégico de la Tauromaquia por su contribución a la sostenibilidad medioambiental, la creación y mantenimiento del empleo, la diversidad cultural y la cohesión territorial, merecedoras de protección para asegurar la libertad de elección, acceso y participación.

4.- Dar traslado de estos acuerdos a la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, al Ministro de Cultura, a los portavoces parlamentarios del Congreso y del Senado así como a la Junta de Gobierno de la FEMP.”.

31 de octubre de 2025. El Vicesecretario General. Fdo.: Francisco Javier López Fernández. N° 172.689

SEGUNDO.- La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

TERCERO.- El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el periodo de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

CUARTO.- La delegación conferida en el presente Decreto requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante esta Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

QUINTO.- La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación.

SEXTO.- En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.

Lo que se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.”.

22/10/2025. EL ALCALDE, Miguel Francisco Molina Chamorro. Firmado. N° 166.482

AYUNTAMIENTO DE TARIFA
E.L.A. DE FACINAS
ANUNCIO

APROBACIÓN BASES POR LAS QUE SE REGIRÁ LA PROVISIÓN MEDIANTE CONCURSO OPOSICIÓN DE 2 PLAZAS DE PORTERO CONSERVADOR DE INSTALACIONES DEPORTIVAS EN LA ELA DE FACINAS, PERSONAL LABORAL FIJO (CORRESPONDIENTES A LA O.E.P. 2023 DE LA ELA FACINAS)

El Presidente de la ELA Facinas, mediante el Resolución número 2025/143, de 22 de Octubre de 2025, ha resuelto:

Primero. Aprobar las bases por las que se regirá la provisión mediante concurso oposición de 2 plazas de portero conservador de las instalaciones deportivas en la ELA de Facinas, personal laboral fijo, correspondientes a la O.E.P. 2023 de la Entidad Local.

Segundo. 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 (apartado Informacion Pública/ELA Facinas), en el Boletín Oficial de la provincia así como un extracto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y la Convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Cuarto. Dar cuenta de la Resolución a la Junta Vecinal en la primera sesión ordinaria 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 Contenciosa-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 Facinas (Tarifa), a la fecha indicada en la firma electrónica.

23 de octubre de 2025. El Presidente, Fdo.: Cristobal J. Iglesias Campos. El Secretario General Accidental. Fdo.: Francisco Javier Ochoa Caro

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DE DOS PLAZAS DE PERSONAL LABORAL FIJO DE PORTERO CONSERVADOR DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA ELA DE FACINAS Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO

Primera. Normas generales.

Es objeto de las presentes bases la selección de DOS plazas de PORTERO CONSERVADOR DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA E.L.A. DE FACINAS con carácter laboral fijo, pertenecientes a la O.E.P. 2023 de la ELA FACINAS (publicada en BOP Cádiz nº 76 de 25/04/23) 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	Portero Conservador de las Instalaciones Deportivas de la E.L.A. de Facinas
Régimen	Personal laboral fijo
Unidad/Área	Deportes
Categoría profesional	Portero-Conservador (Grupo IV)
Nº de vacantes	2 (Turno libre)

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BARBATE
ANUNCIO

Por Decreto de Alcaldía nº BRSEC-00153-2025, de fecha 22 de octubre de 2025, se aprobó la Resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

“PRIMERO.- Delegar en Doña. ANA ISABEL MORENO JIMÉNEZ, primer teniente de alcalde, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, durante el antes citado periodo del jueves 23 al lunes 27 de octubre de 2025, ambos inclusive, en ausencia del titular de la Alcaldía.

Denominación de la plaza	Portero Conservador de las Instalaciones Deportivas de la E.L.A. de Facinas
Funciones encomendadas	Limpieza y mantenimiento de las instalaciones (nave gimnasio, pista y vestuarios polideportivo, pista de padel, pista y vestuario fútbol-7, campo de fútbol y vestuarios) y las de nueva creación. Limpieza y mantenimiento de los equipamientos deportivos. Tareas de vigilancia y control de acceso a las instalaciones. Atención al público y por teléfono. Cobro de tasas por el uso de las instalaciones.
Sistema selectivo	Concurso-oposición

Segunda. Modalidad de contrato

La modalidad del contrato es la de indefinido a tiempo completo (Cod. 100) 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 (mañanas/tardes) 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:

- 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.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- 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.
- 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 empleo público.
- Certificado de delitos de naturaleza sexual.
- Estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, certificado de escolaridad, Acreditación de competencias profesionales grado básico o equivalentes.

Cuarta. Forma y plazo de presentación de solicitudes.

Las instancias solicitando tomar parte en el presente proceso selectivo, deberán estar debidamente cumplimentadas, utilizando el modelo que se facilitará en el Excmo. Ayuntamiento de Tarifa, la E.L.A. Facinas o en la página web del Ayuntamiento (www.aytotarifa.com/Información Pública/E.L.A. Facinas).

Los aspirantes manifestarán que reúnen todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos en las Bases Tercera, referidas al día en que concluya el plazo de presentación de instancias, se dirigirán al presidente de la E.L.A. Facinas, y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Tarifa, el Registro Auxiliar de la E.L.A. Facinas, en la sede electrónica del Ayuntamiento a través del enlace <https://sede.aytotarifa.com> y en los lugares que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dentro del plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado. La convocatoria y sus bases se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia.

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 adjuntando el justificante de presentación.

De acuerdo con lo establecido en el art. 35 del 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, las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

El Tribunal establecerá, según la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, para las personas aspirantes con diversidad funcional 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 concreta en la solicitud de participación en la convocatoria y, a efectos de que el Tribunal pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado, la persona aspirante adjuntará el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de minusvalía competente, acreditando de forma fehaciente, la/s deficiencia/s permanentes que han dado origen al grado de minusvalía reconocido.

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.

Quinta. Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, el presidente de la E.L.A. Facinas dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas, la cual se adoptará en atención a lo declarado por los/as aspirantes. Dicha resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, y complementariamente y sin carácter oficial en la página web del Ayuntamiento (www.aytotarifa.com/Información Pública/E.L.A. Facinas), indicará el plazo de 10 días naturales para subsanación de defectos por los/as aspirantes excluidos/as. Asimismo, en dicho plazo se podrá presentar cualquier reclamación pertinente por las personas interesadas.

Serán subsanables los errores de hecho, señalados en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP- y en el artículo 14.3 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, como son los datos personales de la persona interesada, lugar señalado a efectos de notificaciones, fecha, firma u órgano al que se dirige.

No será subsanable, por afectar al contenido esencial de la propia solicitud del sistema selectivo, al plazo de caducidad o a la carencia de actuaciones esenciales:

- No hacer constar que se reúnen todos y cada uno de los requisitos de capacidad exigidos en las bases,
- Presentar la solicitud de forma extemporánea, ya sea antes o después del plazo correspondiente.

Si no se produjese reclamación, sugerencia o petición de subsanación alguna, la Resolución provisional devendrá definitiva automáticamente. En otro caso, resueltas las reclamaciones y subsanaciones, la autoridad convocante elevará a definitivas las listas de personas admitidas y excluidas mediante Resolución que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y sin carácter oficial en la página web del Ayuntamiento (www.aytotarifa.com/Información Pública/E.L.A. Facinas). En la misma resolución se indicará la fecha, lugar y hora de comienzo del ejercicio. La publicación de dicha Resolución será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

Contra la Resolución aprobatoria de la lista definitiva podrán las personas interesadas interponer recurso Contencioso-Administrativo, en los términos de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previo, en su caso, el recurso potestativo de reposición previsto en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-.

Sexta. 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 Presidencia
Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Presidencia.

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.

Séptima. Sistemas de selección y desarrollo de los procesos.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases: Oposición y Concurso.

FASE OPOSICIÓN:

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de aptitud eliminatória y obligatoria 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.

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 prueba de conocimientos, consistirá en la contestación de un cuestionario de 100 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 (Anexo I). Todas las preguntas tendrán el mismo valor (0,1 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 120 minutos. Siendo necesario obtener un 5 para la superación de la misma.

El resultado de la prueba tipo test se calculará con la fórmula que se indica a continuación.

A: número de aciertos	F: errores	P: número de preguntas	N: Puntuación
$N = [A - (F/3)] / P \times 10$			

Se establece un plazo de 5 días hábiles para presentar alegaciones a la puntuación obtenida en la prueba de la fase de oposición.

FASE CONCURSO:

Solo podrán participar en la fase de concurso las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición, puntuándose con arreglo al siguiente baremo los 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 01/01/2015 y con una duración igual ó superior a 15 horas.
- b) Experiencia: (Máximo 3 puntos)
- Se valorará con 0,015 puntos por cada mes de servicio completo en el puesto ofertado de Portero-Conservador en cualquier administración pública.
 - Se valorará con 0,01 puntos por cada mes de servicio completo en un puesto con funciones sustancialmente coincidentes o análogos en su contenido profesional, aunque tengan distinta denominación en cualquier administración pública.
 - Se valorará con 0,005 puntos por cada mes de servicio completo prestado en puesto de portero conservador o similar en el sector privado.

La experiencia profesional se acreditará mediante:

- Informe de vida laboral expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social lo mas actualizado posible a la fecha del plazo de la presentación de solicitudes. Y, además, los documentos expresados en uno de los siguientes apartados:
- Copia de los contratos de trabajo, o cabecera de las nóminas correspondientes al periodo de experiencia que se pretende justificar, debiendo figurar claramente la categoría desempeñada.
- Certificado emitido por empresas u organismos públicos donde se haya prestado los servicios detallando la categoría desempeñada, las funciones realizadas y el periodo de tiempo en que se hayan desempeñado.

Octava. 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.

Novena. 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 Presidencia 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 Contenciosa-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 treinta 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.

Décima. 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 la ELA Facinas 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 de empleo.

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.

Undécima. Incidencias.

Contra la presente convocatoria y bases podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante la Presidencia de la E.L.A., 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 Contenciosa-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.

Anexo I Temario

A.- MATERIAS GENERALES

TEMA 1.- La Constitución española de 1978.Principios generales. Los derechos y deberes fundamentales.

TEMA 2.- Régimen Local español. Entidades que comprende. El Municipio. Concepto y elementos, el Término Municipal. Población.

TEMA 3.- Las Entidades Locales Autónomas en Andalucía: competencias propias y órganos de gobierno.

TEMA 4.- El estatuto básico del empleado público (EBEP): derechos y deberes de los empleados públicos.

B.- MATERIAS ESPECÍFICAS

TEMA 5.- Normas básicas en materia de prevención de riesgos y salud laboral en el puesto de portero conservador de instalaciones deportivas. Nociones de primeros auxilios ante accidentes leves en el puesto de trabajo.

TEMA 6.- Funciones del Personal de Portería y Conservación.

TEMA 7.- Nociones básicas de electricidad. Alumbrado interior y exterior. Técnicas básicas de albañilería. Técnicas básicas de fontanería. Técnicas básicas de pintura y revestimientos.

TEMA 8.- Trabajos de mantenimiento a realizar en las instalaciones. Comprobación y recomendaciones. Limpieza, Desinfección y Control Microbiológico: Superficies.

TEMA 9.- Equipamiento Deportivo: Introducción, Genérico, Deportes de Sala, Exteriores, Piscinas.

TEMA 10.- Recepción de personal. Generalidades

Nº 166.828

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

EDICTO

ADMISIÓN A TRÁMITE DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA IMPLANTACIÓN DE COMPLEJO TURÍSTICO DE TRES CASAS RURALES, CON EMPLAZAMIENTO EN ZONA DE LA PALMOSILLA, POLÍGONO 23, PARCELAS 82, 83 Y 84.

Por Decreto de la Alcaldía número 2512, de fecha 17.09.2025, se ha resuelto admitir a trámite y someter a información pública el PROYECTO DE ACTUACIÓN para implantación de complejo turístico de tres casas rurales, con emplazamiento en zona de la Palmosilla, polígono 23, parcelas 82, 83 y 84, promovido por LUCIA, MELISSA MARGARET Y EDMOND JEROME MAHONY (expediente número PA-5/2023 -G6442- del área de urbanismo - departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación-).

En consecuencia, se abre INFORMACIÓN PÚBLICA durante UN MES, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de esta Provincia de Cádiz, para su examen y la presentación de alegaciones (presentación que puede efectuarse en la sede electrónica municipal: <https://sede.aytotarifa.com>) dentro de este periodo, a cuyo efecto dicho proyecto de actuación estará disponible para su consulta en la página web oficial (<https://www.aytotarifa.com/notice-category/urbanismo-informacion-publica>) del Ayuntamiento de Tarifa, que podrá ser vista en la Biblioteca Municipal de este Ayuntamiento, entre las 11:30 y las 13:30 horas, previa cita concertada telefónicamente en el 956684186 extensión 531.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Tarifa, a 25 septiembre de 2025. El Alcalde, José Antonio Santos Perea. Firmado. El Secretario General Accidental, Resolución de la Dirección General Administración Local. 13/12/2023. Francisco Javier Ochoa Caro. Firmado. El Asesor Jurídico F.A.R.R. Francisco Antonio Ruiz Romero. Firmado.

Nº 151.068

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

ANUNCIO

Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 2 de octubre de 2025 se aprobó el inicio del expediente para la adjudicación, mediante procedimiento abierto y subasta, del traspaso de la titularidad del derecho de ocupación, uso, disfrute y explotación del puesto P-20 del Mercado Municipal de Abastos de esta Ciudad, conforme a las estipulaciones contenidas en el Pliego aprobado por el referido acuerdo.

El Pliego de Cláusulas Económico-Administrativas se somete al trámite de información pública mediante la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, y web municipal por plazo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a su publicación en el BOP, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64 del Decreto 18/2006, de 24 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía.

Durante el indicado plazo, los interesados podrán personarse en las dependencias del Servicio de Contratación y Patrimonio, en horario y días hábiles, para examinar el expediente y presentar, en su caso, las alegaciones que estimen procedentes.

Tres de octubre de dos mil veinticinco. LA TENIENTE ALCALDE DELEGADA DE CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO. Fdo. Isabel María Butrón García.

Nº 156.833

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

Extracto de la Resolución de Alcaldía nº 5600 de 16 de octubre de 2025 por la que se aprueban las Bases Regulatorias del Procedimiento para la Concesión de

Ayudas económicas para la “Obtención del Permiso o Licencia de conducir”

BDNS (Identif.): 863517.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/863517>)

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/index>):

CONVOCATORIA DE CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA “OBTENCIÓN DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCIR”

PRIMERO.- OBJETO.

El objeto de la presente convocatoria es la regulación de ayudas económicas para la obtención del carnet de conducir, dirigidas a sufragar parte de los gastos derivados de la obtención del Permiso o Licencia de conducir en clase o categoría B, para beneficiarios desde 18 años que cumplan los requisitos obtenidos para su obtención.

SEGUNDO. NATURALEZA JURÍDICA Y RÉGIMEN APLICABLE.

Las ayudas que se conceden tendrán carácter de subvención, por lo que se regirán por estas bases, por las Bases de Ejecución del Presupuesto del Ayuntamiento y por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Atendiendo a la naturaleza de la presente subvención y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.3 de la Ley General de Subvenciones, se realizará mediante abonos a cuenta.

TERCERO.- CRÉDITO PRESUPUESTARIO.

El crédito máximo que destina el Ayuntamiento de San Roque para estas ayudas es de 120.000 euros, que se financiarán con cargo a la partida presupuestaria 23100 489.62 “Ayudas Económicas Obtención Carné de conducir”, del presupuesto de gastos de 2.025, debiendo incorporarse al expediente la debida retención de crédito.

CUARTO.- CUANTÍA DE LAS AYUDAS Y GASTOS SUBVENCIONABLES.

La cuantía máxima de la ayuda a otorgar a la persona solicitante, previa la correspondiente justificación, será de 120 €. En el caso que el importe de los gastos justificados sea menor, el importe a conceder será este último.

Solo se podrá conceder UNA ayuda por persona.

Serán subvencionables los siguientes gastos, realizados y pagados desde el 1 de enero de 2.025 hasta la fecha de presentación de la solicitud:

1.- Gastos de matrícula, de clases teóricas y/o prácticas recibidas y otros gastos de tramitación o de gestión del expediente.

2.- Costes de la emisión del certificado médico de aptitud psicofísica facturado por un Centro oficialmente reconocido.

3.- Tasas de la Dirección General de Tráfico (DGT) para obtener el derecho a realizar el examen y de expedición del permiso de circulación.

QUINTO.- REQUISITOS DE LOS SOLICITANTES

Podrán ser beneficiarios de las presentes ayudas las personas físicas que, habiendo obtenido el permiso o la licencia para conducir, cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener cumplidos 18 años.

2. Acreditar estar matriculado en una autoescuela entre el 1 de enero de 2.025 y la fecha de la presentación de solicitudes.

3. Contar con las aptitudes médicas y psicotécnicas necesarias para obtener el carnet, acreditadas mediante la presentación del correspondiente certificado médico de conductores.

4. Estar empadronado en el municipio de San Roque, en el momento de la solicitud, acreditando a esa fecha una antigüedad de dos años en el Padrón Municipal de Habitantes del Ayuntamiento de San Roque. La comprobación de estos datos se realizará por el Ayuntamiento, debiendo el solicitante firmar la autorización para su comprobación que se incluirá en la misma solicitud.

5. Ser titular de una cuenta bancaria.

6. No haber sido beneficiario de otras ayudas concedidas para la misma finalidad.

7. No tener deuda alguna pendiente con el Ayuntamiento de San Roque, debiendo declarar la no existencia de deudas con el Ayuntamiento y para que así conste a los efectos oportunos, se autorizará a que, si procede, se expida el correspondiente informe.

8. No encontrarse incurso en ninguna de las circunstancias recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

SEXTO.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

1.- Solicitud de ayudas para la obtención del permiso de conducir 2.025 debidamente cumplimentada en todos sus apartados, que incluirá, entre otros:

- Declaración responsable de no haber sido beneficiario de otras ayudas concedidas para la misma finalidad.

- Declaración responsable de no tener deuda alguna pendiente con el Ayuntamiento de San Roque, y autorización para que se realice la correspondiente comprobación.

- Declaración responsable de estar empadronado en el municipio de San Roque, en el momento de la presentación de la solicitud, con una antigüedad de dos años, así como autorización al Ayuntamiento de San Roque para la comprobación del cumplimiento de este requisito.

- Declaración responsable de no hallarse incurso en ninguna de las circunstancias recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2.- D.N.I de la persona solicitante, que debe tener entre 18 años cumplidos a la fecha de la presentación de la solicitud.

3.- Copia del permiso de conducir o copia de la autorización temporal de conducir o cualquier documento que acredite la superación de las pruebas para la obtención del permiso de conducir expedido por la Jefatura Provincial de Tráfico, que indique la fecha de expedición o de la obtención o, en caso de estar matriculado para la obtención del correspondiente permiso, copia de la matrícula en la autoescuela o documento acreditativo de la matriculación en la misma.

4.- Certificado médico de conductores que acredite que se cuenta con las aptitudes médicas y psicotécnicas necesarias para obtener el carnet, solo para los solicitantes que aún no hayan obtenido el carnet de conducir o copia de la autorización temporal para conducir.

5.- Documento justificativo de la cuenta bancaria a nombre de la persona solicitante o cualquier documento expedido por entidad financiera donde conste el nombre de la persona titular, o declaración del solicitante donde figure el número de cuenta bancaria.

La solicitud deberá estar cumplimentada en todos sus apartados y de forma legible.

La presentación de la documentación arriba referenciada es OBLIGATORIA.

SÉPTIMO.- PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES.

7.1. El plazo de presentación de las solicitudes será de un mes a contar desde el siguiente al día de la publicación de las presentes bases en el BOP de Cádiz, previa comunicación a la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

7.2. Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o en las Alcaldías de Barrio del término municipal, donde se registrará la entrada de cada una de ellas, sin perjuicio de la posibilidad de presentarla por cualquiera de los medios previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a través solicitud específica.

La solicitud se dirigirá al Departamento de Secretaría General.

OCTAVO.- COMISIÓN DE VALORACIÓN.

La evaluación previa de las solicitudes y documentación presentada se llevará a cabo por un órgano colegiado denominado Comisión de Valoración. El funcionamiento de la Comisión de Valoración y las funciones de sus integrantes se ajustará en todo momento a las previsiones contenidas sobre órganos colegiados en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección 3ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La composición de la comisión de valoración será la siguiente:

- Como presidente sr. alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o concejal en quien éste delegue.

- Sra. secretaria general del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o la persona en quien ésta delegue.

- Dos técnicos del Ayuntamiento.

8.1. La Comisión de Valoración, previo examen y estudio de las solicitudes, será la encargada de emitir propuesta de relación de admitidos y excluidos provisionalmente, el cual será elevado al alcalde para su aprobación mediante Decreto. El decreto de adjudicación provisional será publicado en el tablón de edictos del Ayuntamiento de San Roque, indicando los beneficiarios y la cuantía, los no beneficiarios y los excluidos, con indicación de la causa de estos últimos. Los solicitantes tendrán un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución para presentar las subsanaciones y alegaciones, en su caso, que serán resueltas por la Comisión.

8.2. Una vez finalizado el plazo de presentación de reclamaciones y resueltas las mismas, en su caso, por la Comisión de Valoración, se aprobará y publicará un listado definitivo de los beneficiarios.

NOVENO.- PLAZO PARA LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

Se concede un plazo de 6 meses desde que se concede la ayuda para acreditar la obtención del permiso de conducción. Podrá acordarse la prórroga de este plazo a instancia del interesado por otros tres meses más por razones justificadas debido a la organización y fechas de los exámenes. El no cumplimiento de este requisito conlleva la devolución de la ayuda concedida por no cumplir su fin.

DÉCIMO.- JUSTIFICACIÓN DE LA SUBVENCIÓN Y PLAZO MÁXIMO PARA EL PAGO DE LA AYUDA.

El Ayuntamiento en el plazo de un mes desde la publicación del listado definitivo de beneficiarios procederá al pago de la subvención a favor de los solicitantes/beneficiarios correspondientes. El pago de la ayuda se realizará mediante transferencia bancaria en la cuenta que el beneficiario/solicitante haya indicado en su solicitud.

La justificación de la subvención recibida se realizará en un plazo de seis meses en el que debe haberse obtenido el permiso de conducción. Podrá acordarse la prórroga de este plazo a instancia del interesado por otros tres meses más por razones justificadas debido a la organización y fechas de los exámenes. El no cumplimiento de este requisito conlleva la devolución de la ayuda concedida por no cumplir su fin.

Para la justificación deberán presentarse los siguientes documentos:

1.- Factura, a nombre de la persona beneficiaria de la subvención, acompañada del correspondiente justificante de pago, de los gastos subvencionables recogidos en la base cuarta de la Convocatoria.

2.- Copia del permiso de conducir o copia de la autorización temporal de conducir o cualquier documento que acredite la superación de las pruebas para la obtención del permiso de conducir expedido por la Jefatura Provincial de Tráfico, que indique la fecha de expedición o de la obtención.

Estos documentos (1 y 2) deberán adjuntarse a la instancia dirigida a la Intervención de Fondos Municipal para la justificación de la subvención.

UNDÉCIMO.- INCOMPATIBILIDAD DE LAS AYUDAS.

Las ayudas económicas contempladas en la presente convocatoria serán incompatibles con cualquier otro tipo de ayudas públicas destinadas para la misma finalidad.

DUODÉCIMO.- OBLIGACIONES DE LOS SOLICITANTES.

La concesión de ayudas comporta las siguientes obligaciones:

1) Cooperar con la administración municipal en cuantas actividades de inspección y verificación se lleven a cabo, en orden a asegurar el destino final de la ayuda.

2) Las personas solicitantes/beneficiarias deberán encontrarse al corriente de sus obligaciones fiscales con la Hacienda Local al momento de presentar su solicitud.

DECIMOTERCERO.- PAGO DE LAS AYUDAS.

El pago de las ayudas se efectuará mediante transferencia bancaria en la cuenta, que deberá indicar la persona solicitante/beneficiaria en el impreso de solicitud.

DECIMOCUARTO.- PLAZO MÁXIMO PARA RESOLVER.

El plazo de resolución de la concesión de la ayuda y publicación será de 6 meses contados desde la fecha en la que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación.

San Roque, 15 de octubre de 2025. ANA NÚÑEZ DE COSSÍO, SECRETARIA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE.

Nº 165.465

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

ANUNCIO

REGLAMENTO ORGÁNICO MUNICIPAL

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 25 septiembre de 2025, acordó la aprobación inicial del Reglamento Orgánico Municipal, abriéndose un periodo de información pública por plazo de 30 días, contados a partir del siguiente al de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para que cualquier persona física o jurídica pueda formular las reclamaciones y sugerencias que estime pertinentes.

Puede examinarse el expediente a través del siguiente enlace:

<https://www.aytotarifa.com/participacion-ciudadana-normativa-local-en-tramite/>

Asimismo, el Pleno acordó publicar el correspondiente anuncio en el Tablón de Anuncios Municipal insertándose el proyecto del Reglamento en el portal de transparencia, apartado normativa local en trámite, para dar cumplimiento al artículo 7 c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y artículo 13.1 c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

En el caso de que no se hubiesen presentado reclamaciones o sugerencias, el acuerdo hasta entonces provisional se entenderá definitivamente adoptado, procediéndose a su íntegra publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, entrando en vigor conforme al plazo establecido en el artículo 65.2 de la misma norma.

En Tarifa. El alcalde-presidente, José Antonio Santos Perea. El secretario general-accidental, Francisco Javier Ochoa Caro.

Nº 165.851

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

EDICTO

Dª. AURORA SALVADOR COLORADO, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL,

HACE SABER:

Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 18 de septiembre de 2025, el expediente de modificación presupuestaria de suplemento de crédito del Presupuesto Municipal vigente nº13308/2025, y en virtud de lo establecido en el art. 179 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, y el art. 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título Sexto de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la exposición pública del expediente, por un plazo de 15 días hábiles desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, estando el expediente a su disposición durante dicho periodo en la unidad administrativa de Cultura y Fiestas.

Puerto Real, a 24 de septiembre de 2025. LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Aurora Salvador Colorado. Firmado.

Nº 165.894

AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE

ANUNCIO

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado en fecha 21 de octubre de 2025, se aprobaron las bases y convocatoria para la provisión, por el turno de promoción interna, sistema de acceso concurso oposición, de una plaza en la categoría de Subinspector/a del Cuerpo de la Policía Local correspondiente a la Oferta de Empleo Público año 2025 del Ayuntamiento de Ubrique, procediéndose, de conformidad con lo preceptuado en el mismo, a la publicación de su texto íntegro, cuyo tenor literal es el siguiente:

“BASES PARA PROVEER POR EL TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA, SISTEMA DE ACCESO DE CONCURSO OPOSICIÓN, UNA PLAZA EN LA CATEGORÍA DE SUBINSPECTOR/A DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL, VACANTE EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2025.

1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión, como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de promoción interna y a través del

procedimiento de selección de concurso-oposición de una (1) plaza de subinspector o subinspectora vacante en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de subinspector o subinspectora del Cuerpo de la Policía Local, y dotada presupuestariamente con las retribuciones correspondientes con arreglo a legislación vigente.

1.2.- La plaza citada adscrita a la Escala Ejecutiva, conforme determina el art. 23 de la Ley 6/2023, de 07 de julio, de Policías Locales de Andalucía, se encuadra, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 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, transitoriamente en el Grupo A, Subgrupo A2, dotadas con las retribuciones correspondientes y conforme al régimen retributivo vigente, y resultante de la Oferta de Empleo Público del año 2025 aprobada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 01/07/2025 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 136, de 18 de julio de 2025.

1.3.- La información relativa al proceso selectivo que deba notificarse a las personas que participen en el procedimiento o a los interesados en el mismo, se publicará en el Tablón de Edictos y Anuncios Electrónico del Ayuntamiento de Ubrique. (<https://ubrique.sedelectronica.es/info.0>).

2.- LEGISLACIÓN APLICABLE

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 6/2023, de 07 de julio, de Policías Locales de Andalucía, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, 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, y demás concordantes y de pertinente aplicación.

3.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES

Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- a) Tener la condición de funcionario/a de carrera con la categoría Oficial de Policía Local con provisión definitiva del Excmo. Ayuntamiento de Ubrique.
- b) Haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionarios de carrera en los Cuerpos de la Policía Local en la categoría inmediata anterior a la que se aspira, computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.
- c) No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, salvo que sea por causa de embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- d) Estar en posesión del título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o equivalente.
- e) Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme.

No se tendrán en cuenta las canceladas. Estos requisitos deberán acreditarse documentalmentemente antes de realizar el curso de capacitación.

4.- SOLICITUDES.

4.1.- Las solicitudes deberán cumplimentarse en el modelo oficial, que figura como anexo III a esta convocatoria, al que se accederá a través de la sede electrónica del Ayuntamiento en la siguiente URL: (<https://ubrique.sedelectronica.es/info.0>).

A la solicitud, debidamente cumplimentada, se acompañará:

A) El impreso de auto baremación, que figura como anexo IV y la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen para la fase de concurso.

4.2.- En la tramitación de las solicitudes las personas aspirantes tendrán en cuenta que:

- a) Las solicitudes se dirigirán al titular de la Concejalía de Recursos Humanos del Ayuntamiento.
- b) El plazo de presentación de solicitudes será de VEINTE DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.
- c) Las solicitudes presentadas a través de las Oficinas de Correos, deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el personal de dicho organismo antes de ser certificadas.

La presentación de la solicitud, así como de toda la documentación necesaria, se realizará en el Registro General del Ayuntamiento o en la forma establecida en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que hayan hecho constar en su solicitud, pudiendo demandar su modificación, mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes.

5.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES

5.1.- Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, en el caso de que no exprese la relación de todos los solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran

expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2.- Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios.

5.3.- Contra la Resolución a la que se refiere la Base 5.1, así como contra las que resuelvan la subsanación de defectos u omisión a que se refiere la Base 5.2, podrá interponerse recurso contencioso administrativo conforme a la Ley Reguladora de dicha Jurisdicción.

5.4.- En todo caso, al objeto de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, las personas aspirantes comprobarán no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino además que sus nombres y datos personales se recogen correctamente en la pertinente relación de admitidos.

6.- TRIBUNAL CALIFICADOR

6.1.- El Tribunal calificador estará constituido por un presidente, cuatro vocales y un secretario.

Presidente: A designar por la persona titular de la Concejalía de Recursos Humanos. Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Concejalía de Recursos Humanos. Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto.

6.2.- No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.3.- Los vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4.- Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.5.- El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

6.6.- El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del presidente, dos Vocales y el secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo de este, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

6.7.- Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

6.8.- A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias, el Tribunal se clasifica en la primera categoría de las establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias.

7.- INICIO DE CONVOCATORIA Y CELEBRACIÓN DE PRUEBAS

7.1.- En la actuación de los aspirantes, si alguna prueba se realizara de modo individual, se iniciará por el orden alfabético determinado en la Resolución de 28 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, de aplicación supletoria a la Administración Local (BOE número 184, de 01 de agosto de 2025).

7.2.- Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

7.3.- El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad.

7.4.- Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las respectivas pruebas en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el tablón de anuncios electrónico de la Corporación o en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

7.5.- Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días hábiles y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

8.- PROCESO SELECTIVO

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

8.1. Primera fase: concurso

Esta fase consiste en la comprobación y aplicación de un baremo para calificar los méritos alegados y justificados por los aspirantes, en el que se tendrá en cuenta el historial profesional, los cursos de formación realizados, los títulos y diplomas conseguidos, los trabajos publicados y la antigüedad, siendo esta fase previa a la de oposición y, en ningún caso, la valoración de los méritos podrá ser superior al 45% de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, estableciéndose finalmente el orden de prelación de los participantes en el concurso según la puntuación que corresponda en aplicación del baremo establecido.

El baremo a que se hace referencia en el apartado anterior es el previsto en el anexo a la Orden 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y que se detalla en el anexo I de las presentes Bases.

8.2. Segunda fase: oposición

La fase de oposición consistirá en una única prueba de conocimientos, compuesta de dos partes:

Primera. Prueba de Conocimientos. Examen teórico.

Consistirá en la contestación de un cuestionario de 100 preguntas, con 4 respuestas alternativas, de las cuales sólo una será correcta, basadas en el temario contenido en el correspondiente Anexo de esta convocatoria, con una duración de 90 minutos, más 10 preguntas de reserva, claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación.

Dichas preguntas de reserva sólo serán valoradas en el caso de que sustituyan a alguna otra que haya sido objeto de anulación. Estas 10 preguntas de reserva habrán de ser contestadas dentro del tiempo de los noventa minutos.

Para cada aspirante, la puntuación de su ejercicio será la correspondiente a aplicar la siguiente fórmula: Puntuación = V [A-(E/3)], dónde V, es el valor de cada acierto. A, es el número de preguntas acertadas evaluables y E, el número de preguntas erróneas evaluables. Las preguntas no contestadas (o en blanco) no puntuarán negativa ni positivamente.

Celebrado el examen, si el Tribunal Calificador debiera anular una o varias preguntas ordinarias, establecerá en el mismo Acuerdo la sustitución, a efectos de evaluación, de las anuladas por otras tantas de reserva, por su orden.

Esta parte de la prueba será calificada hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados/as los/as aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos.

El/La presidente/a del Tribunal adoptará las medidas oportunas para garantizar que las pruebas de la oposición, que sean escritas, sean corregidas sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes. En este caso, el Tribunal excluirá a aquellos/as candidatos/as en cuyo ejercicio figuren marcas o signos que permitan conocer la identidad de los/as mismos/as.

Segunda. Prueba de Conocimientos. Examen práctico.

Consistirá en la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con el temario contenido en el presente Anexo de esta convocatoria, que determinará el Tribunal antes del comienzo de la prueba y será relativo a las tareas propias de las funciones asignadas a la plaza a la que se opta, con una duración de 90 minutos y que a elección del Tribunal, podrá ser desglosado en preguntas.

El examen práctico será calificado hasta un máximo de 10 puntos, siendo la calificación la media aritmética de las puntuaciones de los miembros del Tribunal, siendo eliminados/as los/as aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos.

Se valorará, fundamentalmente, la sistemática en el planteamiento y formulación de conclusiones y el conocimiento y adecuada interpretación de la normativa aplicable.

Como criterios generales de corrección de esta prueba de conocimientos prácticos, serán tenidos en cuenta, en orden de mayor a menor importancia, los siguientes:

- a) Grado de conocimiento de las materias propias del temario y adecuación al marco normativo vigente.
- b) Adecuado desarrollo de los contenidos y correcta estructuración de los mismos.
- c) Capacidad de interrelación en los temas desarrollados y las respuestas a las cuestiones planteadas.
- d) Capacidad de síntesis en los temas desarrollados y las respuestas a las cuestiones planteadas.
- e) Uso correcto del vocabulario específico y actualizado.
- f) Adecuada expresión escrita y corrección ortográfica y gramatical.
- g) Grado de calidad en la presentación del ejercicio, que habrá de ser legible, claro, ordenado y coherente, de forma que sea posible la lectura sin necesidad de recurrir a deducciones sobre lo escrito.

Asimismo, además de estos criterios generales de corrección, el Tribunal Calificador podrá establecer criterios específicos, de los que serán informados los aspirantes antes de la realización del ejercicio de que se trate, de ser el caso, como pudiera ser la lectura en sesión pública, por cada candidato, de dicha prueba.

La calificación final de la prueba de conocimiento será la suma de las calificaciones obtenidas en la primera parte (examen teórico) y la segunda parte (examen práctico), dividida por dos (media aritmética).

8.3.Tercera fase: curso de capacitación. Implica superar con aprovechamiento el curso de capacitación en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía o Escuela Municipal de Policía Local concertada.

Estarán exentos de realizar el curso de capacitación quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, en las escuelas municipales de la Policía Local acreditadas en relación con cursos asignados, así como en las escuelas municipales de la Policía Local cuando tales cursos hubiesen sido celebrados de conformidad con lo previsto en el artículo 58 de la ley de Policías Locales de Andalucía y hubiesen obtenido la correspondiente homologación.

9.- RELACIÓN DE APROBADOS DE LAS FASES DEL CONCURSO OPOSICIÓN

Una vez terminadas las fases correspondientes al concurso-oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, con la suma y desglose de las calificaciones correspondientes a ambas fases, en su caso, del proceso selectivo, en el tablón de anuncios de la Corporación o lugar de celebración de las pruebas, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

10.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

10.1.- Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los documentos acreditativos del cumplimiento de los requisitos de participación y, en concreto, los siguientes documentos:

- a) Fotocopia compulsada del DNI.
- b) Copia compulsada de la titulación académica exigida en la convocatoria y referida en la base 3. Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha base habrá aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

c) Certificación del Ayuntamiento correspondiente que acredite la antigüedad y carencia de faltas graves o muy graves en su expediente personal.

10.2.- Si dentro del plazo indicado los opositores no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados alumnos para la realización del curso de capacitación, y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

11.- PERIODO DE PRÁCTICA Y FORMACIÓN

11.1.- El Alcalde, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará funcionarios en prácticas para la realización del curso de capacitación, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

11.2.- Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de capacitación correspondiente en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía o Escuela Municipal de Policía Local concertada.

11.3.- La no incorporación al curso de capacitación o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el/la titular de la Alcaldía, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

11.4.- La no incorporación o el abandono del curso, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno/a, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

11.5.- Cuando el alumno/a no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que, de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

12.- PROPUESTA FINAL, NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN

12.1.- Finalizado el curso de capacitación, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía o, en su caso, la Escuela Municipal de Policía Local concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno/a, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria.

El Tribunal, a los aspirantes que superen el correspondiente curso de capacitación, les hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas selectivas (concurso- oposición) y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los aspirantes, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento como funcionario de carrera de la plaza convocada.

12.2.- Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, los alumnos serán nombrados funcionarios de carrera en la categoría a la que se aspira, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

12.3.- El escalafonamiento como funcionario se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en las fases de concurso oposición, y curso de capacitación.

13.- RECURSOS

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

ANEXO I

V.A.1.Titulaciones académicas:	
V.A.1.1.Doctor:	2,00 puntos.
V.A.1.2.Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente:	1,50 puntos.
V.A.1.3.Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente:	1,00 punto.
V.A.1.4.Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente:	0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada.

Afectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración

oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica.

Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

Puntuación máxima del apartado V.A.1:	4,00 puntos.
V.A.2. Antigüedad:	
V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira:	0,20 puntos.
V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira:	0,10 puntos.
V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad:	0,10 puntos.
V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas:	0,05 puntos.
Puntuación máxima del apartado V.A.2.:	4,00 puntos.

V.A.3. Formación y docencia:

V.A.3.1. Formación:

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas:	0,25 puntos.
V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas:	0,30 puntos.
V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas:	0,35 puntos.
V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas:	0,40 puntos.
V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas:	0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte.

No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado V.A.1 de la presente Orden, ni la superación de asignaturas de los mismos.

V.A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones.

La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1., dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de:

Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

Puntuación máxima del apartado V.A.3:	4,00 puntos.
V.A.4. Otros méritos:	
V.A.4.1. Por la pertenencia a la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, según la categoría otorgada dentro de la misma, se valorará con la siguiente puntuación:	
Medalla de Oro:	3 puntos.
Medalla de Plata:	2 puntos.
Cruz con distintivo verde:	1 punto.
Cruz con distintivo blanco:	0,75 puntos.
V.A.4.2. Haber sido recompensado con la Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial:	0,50 puntos.
V.A.4.3. Haber sido recompensado con Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad:	0,50 puntos.
V.A.4.4. Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una:	0,25 puntos.
Puntuación máxima del apartado V.A.4:	4,00 puntos.

ANEXO II TEMARIO

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Constitución. Concepto y clases. El poder constituyente. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

2. Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.

3. Derechos Fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.

4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica.

5. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

6. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

7. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

8. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El estatuto de autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

9. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

10. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

11. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y Reposición; el recurso extraordinario de revisión.

12. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.

13. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de Entidades locales.

14. El Municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias.

15. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

16. Bienes, actividades y servicios públicos en la esfera local.

17. Ordenanzas, reglamentos y Bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

18. La Licencia Municipal. Tipos. Actividades sometidas a Licencia. Tramitación.

19. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

20. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Disposiciones Generales. Principios básicos de actuación. Disposiciones estatutarias comunes. Régimen disciplinario.

21. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

22. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía. La uniformidad de la Policía Local. La homogeneización de medios técnicos.

23. La selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales de Andalucía.

24. Régimen disciplinario de la Policía Local. Régimen de incompatibilidades. Segunda actividad. Retribuciones.

25. La Policía Local como instituto armado de naturaleza civil. Legislación aplicable sobre armamento. El uso de armas de fuego.

26. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa I: consumo, abastos, mercados. Venta ambulante.

27. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa II: Espectáculos públicos y actividades recreativas y establecimientos públicos.

28. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa III: Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

29. La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.

30. Los Planes de Emergencia. Coordinación de todas las Administraciones. Actuación Policial.

31. Concepto y contenido del Derecho Penal. Principios que lo informan. Principio de legalidad. Principio de irretroactividad y sus excepciones.

32. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal.

33. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de ejecución del delito.

34. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.

35. Delitos contra la Administración Pública.

36. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

37. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas.

38. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

39. Delitos contra la salud pública. Tráfico de drogas.

40. Delitos relativos a la ordenación del territorio y a la protección del Patrimonio Histórico y del Medio Ambiente.

41. Delitos contra la seguridad del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

42. Las penas. Concepto, clases: privativas de libertad, privativas de derecho y multa. Clasificación por su gravedad: graves, menos graves y leves.

43. La Policía Local como Policía Judicial. Legislación y funciones.

44. El atestado policial en la ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

45. Entrada y registro en lugar cerrado. Intervención de las comunicaciones telefónicas. Intervención de las comunicaciones postales. Uso de la información obtenida por estos medios.

46. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención.

47. Contenido de la asistencia letrada al detenido. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de “habeas corpus”.

48. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

49. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

50. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores.

51. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

52. Licencias de conducción: sus clases. Intervención, suspensión y revocación.

53. Transporte de mercancías peligrosas por carretera. Normativa legal. Intervención en caso de accidente. La inspección técnica de vehículos. Transporte escolar: normativa vigente. El tacógrafo: definición y uso.

54. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.

55. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local.

56. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Doctrina constitucional. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

57. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.

58. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.

59. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.

60. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género.

61. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Dirección de equipos de trabajo. Concepto y características del mando: funciones, estilos, metodología; relación con los subordinados; técnicas de dirección y gestión de reuniones.

62. Toma de decisiones: proceso, deberes hacia la organización; poder y autoridad.

63. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

64. Responsabilidad en el ejercicio profesional. Principio de jerarquía y subordinación. Relaciones interpersonales. Integridad e imparcialidad. Consideración ética de la dirección de personal.

65. Deontología profesional. Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Declaración del Consejo de Europa sobre la Policía. Principios básicos de actuación oficial desde la perspectiva deontológica.

ANEXO III

SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS

DATOS DE LA CONVOCATORIA		
PLAZA A LA QUE ASPIRA:		
ACCESO PROMOCIÓN INTERNA		
DATOS DEL/A ASPIRANTE		
Primer Apellido:	Segundo Apellido:	
Nombre:	DNI:	Fecha Nacimiento:
Domicilio (calle, plaza, número, piso)		
Municipio:	Código Postal:	Provincia:
Teléfono de contacto:	Correo electrónico:	
TITULACIÓN:		OTROS REQUISITOS:
DERECHOS DE EXAMEN:		
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA:		
1.- Modelo de autobaremación		
2.- Documentos acreditativos de méritos.		

DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y HORA
El /la abajo firmante solicita ser admitido en las pruebas selectivas que se refiere la presente solicitud y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, conocer y someterse a las Bases que rigen esta convocatoria y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la función pública y las especialmente señaladas en las bases de la convocatoria para participar en las pruebas solicitadas, comprometiéndose a probar documentalmente cuantos datos se especifican en ellas.
En _____ a _____ de _____ de _____
FDO. _____
ALACONCEJALDELEGADADERECURSOSHUMANOSDELAJUNTADEANDALUCÍA

ANEXO IV

IMPRESO DE AUTOBAREMACIÓN DE CONCURSO DE MÉRITOS

DATOS DEL/LA ASPIRANTE			
Primer Apellido:		Segundo Apellido:	
Nombre:		D.N.I.:	
V.A. BAREMO PARA LA FASE DE CONCURSO			
Acreditados documentalmente en el momento de presentar la solicitud en la forma prevista en las Bases de la Convocatoria			
V.A.1.- TITULACIONES ACADÉMICAS			
Titulación		Valor	N.º Total
Doctor		2,00 puntos	
Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente		1,50 puntos	
Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, diplomado Superior en Criminología o Experto Universitario en Criminología		1,00 puntos	
Bachiller, Técnico superior en Formación Profesional, Acceso a la Universidad o equivalente		0,50 puntos	
(puntuación máxima del apartado, 4 puntos)			
V.A.2.- ANTIGÜEDAD			
N.º AÑOS	POR AÑOS DE SERVICIO	VALOR	TOTAL
	Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira.	0,20 puntos	
	Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira.	0,10 puntos	
	Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.	0,10 puntos	
	Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas.	0,05 puntos	
(puntuación máxima del apartado, 4 puntos)			

V.A.3.- FORMACIÓN Y DOCENCIA				
a) formación:				
Cursos			Valor	N.º Total
Entre 20 y 35 horas lectivas			0,25 puntos	
Entre 36 y 75 horas lectivas			0,30 puntos	
Entre 76 y 100 horas lectivas			0,35 puntos	
Entre 101 y 200 horas lectivas			0,40 puntos	
Más de 200 horas lectivas			0,50 puntos	
Los cursos en los que solamente se haya obtenido “asistencia” se valorarán con la tercera parte.				
Nombre del Curso	Fecha (1)	N.º Horas	Valor	
			Con Aprovechamiento	Solo Asistencia
1º.-				
2º.-				
3º.-				
4º.-				

Nombre del Curso	Fecha (1)	N.º Horas	Valor	
			Con Aprovechamiento	Solo Asistencia
5º.-				
6º.-				
7º.-				
8º.-				
9.-				
10º.-				
(1) Fecha de expedición del certificado				

V.A.4. OTROS MÉRITOS				
b) docencia, ponencias y publicaciones				
Valor. Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto. Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos. Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas. Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.				
NOMBRE DE LA DOCENCIA, PONENCIA Y PUBLICACIÓN	FECHA (1)	N.º HORAS	TOTAL	
1º.-				
2º.-				
3º.-				
4º.-				
5.-				
6º.-				
7º.-				
8º.-				
9º.-				
10º.-				
(1) Fecha de expedición del certificado (puntuación máxima del apartado, 4 puntos)				

V.A.4. OTROS MÉRITOS		
Distinción	Valor	Total
Medalla de Oro:	3 puntos	
Medalla de Plata	2 puntos	
Cruz con distintivo verde	1 punto	
Cruz con distintivo blanco	0,75 puntos	
Haber sido recompensado con la Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial	0,50 puntos	
Haber sido recompensado con Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad	0,50 puntos	
Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una	0,25 puntos.	
Puntuación máxima del apartado V.A.4: 4,00 puntos. TOTAL		

1.- TITULACIONES ACADÉMICAS	TOTAL PUNTOS
2.- ANTIGÜEDAD	
3.- FORMACIÓN Y DOCENCIA	
4.- OTRO MÉRITOS	
TOTAL GENERAL	

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 4 de septiembre de 2025, aprobó inicialmente el Expediente de Modificación Presupuestaria por Suplemento de Crédito nº 3/2025, cuyo inicio de exposición pública fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 182 de fecha 23 de septiembre 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.- Asciede en su presupuesto de ingresos a la cantidad de CIENTO DIECISIETE MILLONES CIENTO TREINTA MIL NOVECIENTOS VEINTIOCHO EUROS CON VEINTE CÉNTIMOS (117.130.928,20 €), y en su presupuesto de gastos a CIENTO DIECISÉIS MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS CINCO EUROS CON VEINTE CÉNTIMOS (116.933.505,20€) ascendiendo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS.

Capítulo I.- Gastos de Personal: 31.454.681,77 €; Capítulo II.- Gastos en Bienes Corrientes y Servicios: 25.466.339,40 €; Capítulo III.- Gastos Financieros: 1.285.441,90 €; Capítulo IV.- Transferencias Corrientes: 3.762.857,38 €; Capítulo V.- Fondo de Contingencia: 0,00 €; Capítulo VI.- Inversiones Reales: 42.983.632,93 €; 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: 42.071.590,38 €; Capítulo V.- Ingresos Patrimoniales: 1.259.390,00 €.- Capítulo VI.- Enajenación de Inversiones: 5,00 €; Capítulo VII.- Transferencias de Capital: 5.753.172,40 €; 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, a 21 de octubre de 2025. EL ALCALDE -PRESIDENTE. Fdo.: JOSÉ JUAN FRANCO RODRÍGUEZ.

Nº 165.925

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

EDICTO

NOTIFICACIÓN COLECTIVA

Por Resolución del primerteniente de alcalde de este Excmo. Ayuntamiento, registrada con número 04166/2025, de fecha 22 de octubre de 2025, han sido aprobadas las liquidaciones periódicas comprendidas en los padrones tributarios para el ejercicio 2026, que a continuación se indican:

- Padrón Municipal de Tasas por utilizations privativas del dominio público municipal mediante la instalación de Quioscos en la vía pública.
- Padrón Municipal de Tasas por el aprovechamiento privativo del dominio público con puestos de venta semanal (Mercadillo).
- Padrón Municipal de Tasas por la prestación de servicios y utilización de Mercados Municipales de Abastos.
- Padrón Municipal de Tasas por el aprovechamiento privativo del dominio público de Exteriores del Mercado Municipal con puestos de venta.

Las personas interesadas podrán examinar las listas de cobro en las oficinas del Servicio de Gestión Tributaria del Excmo. Ayuntamiento de la Línea de la Concepción, sitas en Av. España, 1, de lunes a viernes, en horario de 10:00h. a 13:00h., solicitando cita previa, a través de: <https://citas.lalineas.es/citaprevia/>

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

ANUNCIO DE COBRANZA

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley 58/2003 General Tributaria, el presente edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el tributo y ejercicio referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine la exposición al público de los referidos padrones.

Medios y lugares de pago: El pago se efectuará a través del Servicio Provincial de Recaudación Tributaria y Gestión Tributaria (SPRYGT), dependiente de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz.

Lo que antecede se hace público para conocimiento de todos los contribuyentes.

22/10/2025. EL PRIMER TTE. DE ALCALDE, JUAN DOMINGO MACÍAS PÉREZ. Firmado.

Nº 166.725

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ

EDICTO

La Junta General de la Mancomunidad por acuerdo de 29 de octubre de 2025 ha aprobado inicialmente la Ordenanza Reguladora de la prestación patrimonial de carácter público no tributario del Servicio del Servicio de Agua para el ejercicio 2026.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el art 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de esta Mancomunidad [https://mmsierradecadiz.sedelectronica.es].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Villamartín, a 29/10/25. EL PRESIDENTE, Carlos Javier García Ramírez.

Firmado.

Nº 172.099

VARIOS

UNIVERSIDAD DE CADIZ

CONVOCATORIA DE BECAS PARA SEMINARIOS DE LA 28ª EDICIÓN DE LOS CURSOS DE OTOÑO DE LA UCA EN ALGECIRAS

BDNS(Identif.):863646

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/863646)

Primero.- Convocatoria:

CONVOCATORIA DE BECAS PARA SEMINARIOS DE LA 28ª EDICIÓN DE LOS CURSOS DE OTOÑO DE LA UCA EN ALGECIRAS

Los seminarios que integran el programa de la 28ª Edición de los Cursos de Otoño de la UCA en Algeciras son:

SEMINARIOS	
22, 23 y 24 de octubre de 2025	
E01	Derecho y geopolítica. Acceso a la justicia y tribunales en la arena internacional
05, 06 y 07 de noviembre de 2025	
E02	Economía circular en acción: experiencias y aplicaciones industriales para una gestión sostenible
14 de noviembre de 2025	
E03	Divulgar ciencia hoy: desde Algeciras hacia la sociedad
13 y 14 de noviembre de 2025	
E04	Verboom: 300 años del plan de urbanización y fortificación de Algeciras

Primero.- Objetivo:

Proporcionar a la sociedad el acceso a la adquisición de conocimientos y competencias dentro del ámbito universitario de la cultura.

Segundo.- Beneficiarios:

Las personas aspirantes a estas becas deberán poseer la nacionalidad española, ser nacional de un país miembro de la Unión Europea o extranjero residente en España en el momento de la solicitud.

Podrá optar a esta convocatoria cualquier persona física interesada en realizar esta actividad formativa de manera gratuita hasta completar aforo y recibir el posterior documento acreditativo.

Tercero.- Solicitudes:

Para formalizar la solicitud de beca será necesario:

1º) La inscripción en los seminarios correspondientes a través de la plataforma web https://celama.uca.es/28COA/, marcando la casilla “¿Es solicitante de beca?”, requiriéndose, si no lo estuviera ya, el previo registro como persona usuaria en la plataforma.

2º) El envío de un correo electrónico a extension@uca.es, donde se indique el/los seminarios para los que se solicita beca y se adjunte el DNI escaneado de la persona solicitante y en cuyo Asunto deberá figurar la modalidad elegida:

- En el caso de beca gratuita de matrícula destinada a personas empadronadas en la ciudad de Algeciras, deberá figurar “Solicitud de beca ciudadanía de Algeciras”

- En el caso de beca gratuita de matrícula destinada a todos los públicos, deberá figurar “Solicitud de beca general”

Cada persona podrá solicitar beca en dos seminarios como máximo.

Cuarto.- Comunicación de concesión:

La concesión de becas en cada seminario serán otorgadas por estricto orden de llegada de solicitud y se comunicará por correo electrónico, debiendo ser aceptada expresamente por la persona solicitante. Sin dicha aceptación, el alumnado NO será considerado como becado/a en el seminario elegido en cada caso.

Quinto.- Exclusión:

El abono de la matrícula excluye el derecho a solicitar beca y por tanto EN NINGÚN CASO se devolverá el importe ya abonado aunque haya solicitado y recibido beca.

Sexto.- Protección de datos y Transparencia:

La Universidad de Cádiz, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y demás normas concordantes, se compromete a que los datos personales contenidos en los correos electrónicos remitidos junto con la documentación adjuntan sean usados de forma anónima y únicamente en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 18.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la Universidad de Cádiz remitirá a la Base de Datos Nacional de Subvenciones la información referida a esta convocatoria, así como información sobre las resoluciones recaídas y las becas aceptadas. El extracto de la convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y, en su defecto, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Séptimo.- Más información:

Campus Bahía de Algeciras:	Campus de Cádiz:
Centro de Innovación UCA-SEA	Vicerrectorado de Sostenibilidad y Cultura.
Avda. Virgen del Carmen s/n (Llano amarillo)	Edificio Constitución 1812 (Antiguo Aulario La Bomba). Paseo Carlos III nº 3, 1ª planta.
11202 Algeciras	11003-Cádiz.
Teléfono: 956028091	Teléfono 956015800.
Correo electrónico: extension@uca.es	Correo electrónico: extension@uca.es

Cádiz, 16 de octubre de 2025. Gonzalo Sánchez Gardey - Vicerrector de Sostenibilidad y Cultura de la Universidad de Cádiz

Nº 165.820

JUNTA DE COMPENSACION DEL PP SECTOR 4 LOS QUEMADOS

El día 15 de noviembre de 2018 la Junta de Compensación presentó a trámite el Proyecto de Urbanización (en adelante PU) del Sector 4 “Los Quemados” en el Ayuntamiento de Chipiona.

Con posterioridad, con fecha 18 de julio de 2025, la Junta de Compensación comunicó al Ayuntamiento de Chipiona, que esta entidad urbanística optaba por la tramitación del proyecto de urbanización conforme a las determinaciones contempladas en la LISTA y su Reglamento, y ello al amparo de lo dispuesto en La Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

Que según lo dispuesto en el artículo 192.6 del Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, transcurrido un mes desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración actuante sin que sea notificada la admisión a trámite del proyecto de urbanización o los informes técnico y jurídico solicitando la subsanación de deficiencias, la persona interesada podrá instar la información pública.

Que no habiéndose recibido por esta Junta de Compensación, promotora del proyecto en cuestión, la resolución referida en el párrafo anterior, de conformidad con lo previsto en los artículos 192.5 192.6 del 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 y audiencia por el plazo de VEINTE DÍAS hábiles el referido Proyecto de Urbanización, el cual estará depositado, para consulta de la ciudadanía, en las dependencias municipales del Ayuntamiento de Chipiona, a fin de que pueda ser examinado por los interesados y en su caso, presentar alegaciones.

Córdoba a 21 de octubre de 2025. El secretario de la Junta de Compensación, Joaquín Eguren González. Firmado.

Nº 166.359

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