

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

#### CONVENIO O ACUERDO: AYUDA DOMICILIO Y DEPENDENCIA AYUNTAMIENTO SAN JOSE DEL VALLE

Expediente: 11/01/0098/2021

Fecha: 22/10/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANTONIO GONZALEZ CARRETERO

Código 11101530012021

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO Y DEPENDENCIA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JOSÉ DEL VALLE, con vigencia desde el 22 de junio 2021 a 31 de diciembre 2021, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7-07-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 22-06-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO Y DEPENDENCIA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JOSÉ DEL VALLE, 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 22 de octubre de 2021. El Delegado Territorial. Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

Convenio COLECTIVO SERVICIO DE AYUDA DOMICILIO Y DEPENDENCIA EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE  
CAPITULO I – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

#### ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal laboral que presta servicio en el Servicio de Ayuda a Domicilio y Dependencia en el Ayuntamiento de San José del Valle.

#### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este Acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2023. El pacto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Acuerdo se prorrogará de año en año salvo que exista denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas.

#### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedarán afectados por la totalidad del articulado del presente Acuerdo, todo el personal laboral contratado por el Excmo. Ayuntamiento de San José del Valle para atender las las tareas del Servicio de Ayuda a Domicilio y Dependencia.

#### ARTICULO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio del Excmo. Ayuntamiento de San José del Valle.

#### CAPITULO II -

#### LEGITIMIDAD DE LAS PARTES Y DENUNCIA DEL ACUERDO.

#### ARTÍCULO 5.- LEGITIMIDAD DE LAS PARTES.

En la negociación de este Convenio Colectivo en representación de los trabajadores han participado:

Dña. Salvadora Márquez Martín, en calidad de Presidenta del Comité de Empresa.

D. Antonio D. Colón Ballesteros, en calidad de Secretario del Comité de Empresa.

D. Antonio Gámez Pineda, en calidad de Vocal del Comité de Empresa.

Dña. Nazaret Sánchez Gómez, en calidad de Vocal del Comité de Empresa.

Dña. María de los Santos Corbacho Vega, en calidad de Vocal del Comité de Empresa. Por parte de la Entidad Local:

D. Antonio González Carretero, en calidad de Alcalde-Presidente de la Entidad Local.

#### ARTICULO 6.- DENUNCIA DEL ACUERDO VIGENTE.

1. Cualquiera de las partes legitimadas tres meses antes de su vencimiento podrá denunciar el Acuerdo vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora. De la comunicación se remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

2. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora, que determinará un calendario de negociación. Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

3. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad de la Entidad Local. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Denunciado el convenio colectivo, éste se mantendrá en vigor íntegramente salvo que las partes acuerden lo contrario, hasta la negociación de un nuevo texto.

5. En el supuesto de discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, éstas se resolverán por el SERCLA.

#### CAPITULO III - ORGANIZACIÓN.

#### ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, corresponde al Ayuntamiento con sujeción a este Acuerdo y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre el Ayuntamiento y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

#### ARTÍCULO 8.- CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES.

Los empleados que prestan servicio en el Excmo. Ayuntamiento de San José del Valle, se clasifican en:

**FUNCIONARIOS DE CARRERA:** Aquellos empleados que, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a esta Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

**FUNCIONARIOS INTERINOS:** Aquellos empleados que por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- La sustitución transitoria de los titulares.
- La ejecución de programas de carácter temporal.
- El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

**PERSONAL LABORAL:** Aquellos empleados que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, prestan servicios retribuidos por esta Administración Pública. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

#### CAPITULO IV – INCOMPATIBILIDADES.

#### ARTÍCULO 9.- INCOMPATIBILIDADES.

Referido a las incompatibilidades del personal, se aplicará lo previsto en la legislación vigente, Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Real Decreto 598/85 sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### CAPITULO V.-

#### JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS.

#### ARTÍCULO 10.- JORNADA LABORAL.

1. Será de aplicación la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y aquellas que la sucedan. La distribución de la jornada laboral será pactada entre las partes legitimadas.

2. Debido a la particularidad del servicio a prestar, la jornada de trabajo, en términos generales, se distribuirá de lunes a domingo, negociando entre las partes legitimadas, los horarios específicos en función de las necesidades de los usuarios, siempre respetando las normas de aplicación al respecto.

#### ARTICULO 11.- VACACIONES

1. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de un mes natural, pudiéndose fraccionar, este periodo, como máximo en dos quincenas, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los empleados no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los empleados públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

#### ARTÍCULO 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se reconocen los siguientes permisos retribuidos a los trabajadores que prestan servicio en la Entidad Local.

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Este permiso deberá acreditarse documentalmente, justificando la necesidad de atender a la persona afectada en un plazo de tres días hábiles, en el supuesto de no justificarse, se procederá a la reducción de haberes.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, siempre que coincida con el horario laboral.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado que 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. 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. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia, de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### CAPITULO VI – RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES.

##### ARTICULO 13.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación en grupos profesionales se realiza de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos.

Grupo A. dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. Transitoriamente se admitirá estar en posesión de un título de licenciado para acceder al subgrupo A1, y de diplomado para el A2.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.

Para el acceso al grupo C, subgrupo C1 se exigirá estar en posesión del título de bachiller, técnico o equivalente. Para el grupo C, subgrupo C2 se debe estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente.

Grupo AP.

Para el acceso a este grupo no se exigirá titulación alguna, encuadrándose el personal de oficios.

##### ARTICULO 14 -LIQUIDACIÓN Y PAGO.

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo oficial de salario vigente en el momento actual.

El pago de los salarios se realizará como máximo en los cinco primeros días del mes siguiente al mes devengado. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados.

##### ARTICULO 15.-SUELDO.

Dependerá del Subgrupo o Grupo al que pertenezca el trabajador. Su cuantía será la fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

##### ARTICULO 16.-PLUS POR FESTIVO.

El empleado que preste servicio en un domingo o festivo, ya sea derivado de una fiesta nacional, autonómica o local, percibirá 26,45 € por cada día de trabajo.

##### ARTICULO 17.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán por semestres, se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Noviembre. Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado. Su importe se ajustará a lo regulado para el personal funcionario en cada año.

##### ARTICULO 18.-COMPLEMENTO DE DESTINO

1. El complemento de destino se asigna atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Este concepto retribuye el nivel del puesto que desempeña el trabajador, reflejando el lugar que ocupa dentro del organigrama y la estructura jerárquica de la organización municipal. Es un complemento retributivo objetivo vinculado al puesto de trabajo.

El Pleno de la Corporación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo municipal, es el competente para asignar un nivel a cada puesto de trabajo. Los niveles, sus límites y cuantía de éstos, se corresponden con los señalados para los funcionarios de la Administración del Estado, recogidos anualmente en la LGPE. Lo trascendente para determinar un nivel u otro es el puesto de trabajo que se desempeña, no el Cuerpo o Escala del trabajador.

Su importe se corresponderá con lo recogido en el Anexo I de este Acuerdo.

##### ARTICULO 19.-COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Pleno de la Corporación, mediante la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, es el competente para determinar los puestos que deben tener este concepto retributivo. Su asignación debe ser motivada, valorando las funciones y condiciones particulares que concurren objetivamente en los puestos de trabajo. Se fija atendiendo únicamente a las características de los puestos de trabajo, conforme a las condiciones particulares de éstos, obviando todo matiz subjetivo derivado de las personas que los desempeñan. Una vez fijado solo podrá modificarse por reclasificación del puesto o, por la alteración justificada de las funciones de éste.

2. Referido a la cuantía del complemento específico, ésta la determina el Pleno de la Entidad Local, al aprobar de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo su incremento anual fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Su importe se corresponderá con lo recogido en el Anexo I de este Acuerdo.

##### ARTICULO 20.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

1. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad dentro de los límites máximos legales.

5. Corresponde a la Alcalde/sa la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

6. Anualmente se realizará un cálculo de gastos derivado del funcionamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio y Dependencia, en el supuesto de existir un remanente positivo, se procederá al abono del complemento de productividad a favor de los trabajadores adscritos al citado Servicio.

##### ARTICULO 21- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada establecida en el calendario laboral. Ambas partes acuerdan no hacer uso de las horas extraordinarias salvo en circunstancias muy justificadas.

2. En caso de que deban realizarse horas extraordinarias, se compensará en tiempo de descanso a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En aquellos casos en los que sea imposible compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, estos excesos horarios se remunerarán. Tanto la compensación en descansos como la contrapartida económica, serán equivalentes a la de cualquier trabajador del Ayuntamiento.

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin contar las realizadas en casos de emergencias o daños urgentes. Para el cálculo del límite marcado, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El tope se verá reducido para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

**ARTÍCULO 22.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.**  
Se percibirán conforme a lo recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24

de mayo.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular, fuera del término municipal, en comisión de servicio se fija en 0,19 euro por kilómetro por el uso de automóviles y en 0.078 euros por el de motocicletas.

**CAPITULO VII - EXCEDENCIAS.**

**ARTICULO 23.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.**

Excedencia voluntaria por interés particular:

1. Podrá concederse a todo trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en la Entidad Local. Será por un periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por el mismo trabajador, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Se solicitará por escrito a la Entidad Local que deberá resolver en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando conceder aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, por tanto, no se percibirá remuneraciones de ningún tipo, este periodo no será computable a efectos de antigüedad. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

Excedencia por cuidados de familiares:

1. El empleado público tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

2. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos supuestos, el periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, en el caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho por mismo sujeto causante, la Entidad Local podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

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

3. El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo regulado en este apartado se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por el Ayuntamiento. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el trabajador forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, si es de categoría especial el plazo se amplía hasta un máximo de dieciocho meses.

El trabajador interesado deberá solicitarlo por escrito a la Entidad Local que resolverá en el plazo de un mes.

4. Además de los supuestos anteriores, la Entidad Local y el trabajador interesado podrán pactar por escrito la suspensión del contrato de trabajo, especificando las condiciones de la misma, así como las circunstancias para el reingreso del empleado público.

Suspensión de la relación laboral:

Por acuerdo entre trabajador y Entidad Local se podrá determinar la suspensión de la relación laboral. En ésta se determinará entre las partes, su duración, motivos de finalización, computo del periodo acordado a efectos de trienios, y todo aquello que los firmantes consideren de interés.

**ARTICULO 24.- EXCEDENCIA FORZOSA.**

Se concederán por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**CAPITULO VIII - DERECHOS SOCIALES.**

**ARTÍCULO 25.- INCAPACIDAD TEMPORAL DEL TRABAJADOR.**

1. Se establece un complemento de mejora en situaciones de incapacidad temporal para los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo, su importe compensará hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento el trabajador.

En los procesos de incapacidad temporal de corta duración, únicamente se aplicará la mejora recogida en el párrafo anterior en los dos primeros procesos de incapacidad temporal que sufra el trabajador público en un año natural, no aplicándose en los sucesivos.

2. El trabajador debe cumplir con su obligación de comunicar la situación de incapacidad temporal mediante la presentación del correspondiente parte de baja, dentro de los tres días siguientes a la fecha de expedición del documento. De la misma forma el empleado público, entregará en el plazo de tres días desde su expedición los partes de confirmación mientras dure la incapacidad temporal, así como el parte de alta en las 24 horas siguientes. Todos los plazos señalados serán de obligado cumplimiento.

3. En los supuestos de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, que no den lugar a incapacidad temporal, no se aplicará descuento en la nómina del trabajador, si estas ausencias en cómputo anual son de cuatro o menos días al año, de los cuales sólo tres, podrán tener lugar en días consecutivos. Las citadas ausencias deberán justificarse con un documento expedido por el facultativo competente.

**CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**ARTICULO 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Todos los trabajadores incluidos en este Acuerdo quedan sujetos al régimen disciplinario establecido para el personal funcionario. Por tanto será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, que regula el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, Real Decreto 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público, y aquellas otras normas de aplicación en materia disciplinaria.

A efectos disciplinarios se considerará como falta muy grave el acoso sexual y moral por razón de sexo.

**CAPITULO X -**

**IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.**

**ARTICULO 27.- ACOSO LABORAL Y SEXUAL.**

1. La no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución Española y desarrollada por la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, constituye un valor esencial en el marco de este Convenio. Para evitar situaciones de acoso laboral y sexual, la Entidad Local adoptará las medidas preventivas precisas, ya sean formativas, de sensibilización, etc. A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación.

2. La trabajadora o trabajador que fuese objeto de situaciones de acoso laboral y/o sexual, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su Jefe inmediato, al Ayuntamiento o a la representación legal de los trabajadores. La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

3. Todo trabajador que tenga conocimiento de una situación de acoso laboral y/o sexual está facultado para efectuar también denuncia en los términos expuestos en el apartado anterior.

4. El Jefe inmediato o el representante de los trabajadores del Ayuntamiento, que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la Entidad Local, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, las medidas disciplinarias oportunas.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quién se considere legitimado para ello.

**ARTICULO 28 IGUALDAD DE DERECHOS.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las partes firmantes del presente Convenio deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En consecuencia, las partes firmantes de este texto declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Asimismo, la Entidad Local y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso laboral, perseguir y sancionar como faltas muy graves este tipo de actuaciones.

**CAPITULO XI - SEGUIMIENTO Y CONTROL.**

**ARTICULO 29.- COMISIÓN PARITARIA.-**

1. Se constituirá una comisión paritaria, cuya finalidad será el conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. Las resoluciones adoptadas por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio colectivo.

La comisión paritaria estará formada por 3 vocales de cada parte y un secretario/a, actuando como presidente de la misma, un representante del Ayuntamiento. Su convocatoria la realizará el Secretario/a por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, adjuntado Orden del Día, previa petición escrita de una de las partes donde incluirá los temas a tratar.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-** Condiciones especiales trabajadores del Plan Concertado.

A los trabajadores acogidos al Plan Concertado no se les aplicará lo regulado en el artículo 16, plus por festivo, ya que estos empleados no prestan servicio los días festivos.

Respecto a las condiciones horarias de este personal, no sufrirá variación a la entada en vigor de este Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-** Reglamento de gestión del Servicio de Ayuda a Domicilio y Dependencia.

Ambas partes acuerdan la redacción de un Reglamento que regule las condiciones que deben regir el funcionamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio y Dependencia.

**ANEXO I.**

**TABLA SALARIAL**

Ambas partes acuerdan aplicar las cantidades recogidas en este anexo para el puesto de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, grupo C subgrupo C2, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

El importe del concepto sueldo, se corresponde con lo recogido, para el personal funcionario, en la Ley de Presupuestos Generales de Estado en vigor en el momento de aprobación de este texto para el grupo C, subgrupo C2 (donde se encuadra el citado puesto). Respecto al complemento de destino, se ha acordado aplicar el nivel 15 establecido para el personal funcionario, cuyo importe se recoge en la norma anteriormente citada. En relación al complemento específico, se han aplicado para su cálculo, los mismo criterios que para el resto de puestos de trabajo de la Entidad Local, pactando las partes legitimadas la cantidad fijada en este anexo.

Los importes recogidos en este anexo se actualizarán anualmente según lo que determine la normativa de aplicación.

PUESTO DE TRABAJO	SUELDO.	C. DESTINO.	C. ESPECIFICO.
AUX.AYUDA A DOMICILIO	656,18	358,56	166,11

Firmas.

Nº 95.315

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

#### ANUNCIO

Expediente: 3890/2021. Habiéndose aprobado inicialmente por Decreto de Alcaldía número 2021-5051 de fecha 25 de octubre de 2021, el documento denominado Estudio de Detalle del área 12-ES, TM de San Roque, promovido por el Ilustre Ayuntamiento de San Roque, se expone al público por el plazo de 20 días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el B.O.P., pudiendo examinarse el expediente en el Área de Urbanismo, Ordenación del Territorio Medio Ambiente y Fomento de la Actividad Económica del Ayuntamiento de San Roque, sito en Plaza Espartero nº 10, y en su caso, presentarse las alegaciones que procedan.

En San Roque, 26/10/2021. El Alcalde. Fdo.: Juan Carlos Ruiz Boix.

Nº 95.448

### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

#### E.L.A. TORRECERA

#### ANUNCIO

Informada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión celebrada el día 22 de octubre de 2021, la Cuenta General de 2.018 de esta Entidad, se expone al público por plazo de quince días, a contar desde el siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones contra la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 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.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Torrecera, a veintiséis de octubre de 2.021. EL PRESIDENTE E.L.A. TORRECERA. FDO.: FRANCISCO JAVIER ARCILA FAJARDO.

Nº 95.459

### AYUNTAMIENTO DE ROTA

#### ANUNCIO

NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA DE CINCO ADMINISTRATIVOS/AS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ROTA.

Una vez superado el proceso selectivo para la selección, por promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición, de cinco plazas de Administrativo/a del Ayuntamiento de Rota (bases publicadas en el B.O.P. núm. 207, de fecha 29 de octubre de 2020, y convocatoria publicada en el BOE núm. 15, de 18 de enero de 2021), y vista la propuesta formulada por el Tribunal Calificador designado para juzgar las pruebas selectivas, se ha dictado Decreto de Alcaldía-Presidencia núm. 2021-7641, de 24 de octubre de 2021, en el que se resuelve lo siguiente:

“Nombrar a DOÑA ESTIBALIZ SÁNCHEZ PUERTAS, DOÑA VIRGINIA LARA BARRERA, DOÑA MARÍA DEL CARMEN BARBA BERGALO, DOÑA ROSARIO MARTÍN-ARROYO SANTAMARÍA y DOÑA MANUELA FUENTES CURTIDO como funcionarias de carrera en la plaza de Administrativos/as perteneciente al Cuerpo o Escala de Administración General, Subescala Administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Rota.”

Lo que se hace público, para general conocimiento. 25/10/2021. LA SECRETARÍA GENERAL. Fdo.: María Antonia Fraile Martín.

Nº 95.462

### AYUNTAMIENTO DE ROTA

#### ANUNCIO

NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIO DE CARRERA DE COORDINADOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ROTA.

Una vez superado el proceso selectivo para la selección, por promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición, de una plaza de Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Rota (bases publicadas en el B.O.P. núm. 207, de fecha 29 de octubre de 2020, y convocatoria publicada en el BOE núm. 15, de 18 de enero de 2021), y vista la propuesta formulada por el Tribunal Calificador designado para juzgar las pruebas selectivas, se ha dictado Decreto de Alcaldía-Presidencia núm. 2021-7640, de 24 de octubre de 2021, en el que se resuelve lo siguiente:

“Nombrar a Don PEDRO BEJARANO GUERRERO como funcionario de carrera en la plaza de Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales, perteneciente al Cuerpo o Escala de Administración Especial, Subescala Servicios especiales y clase Cometidos especiales del Excmo. Ayuntamiento de Rota.”

Lo que se hace público, para general conocimiento. 25/10/2021. LA SECRETARÍA GENERAL. Fdo.: María Antonia Fraile Martín.

Nº 95.463

### AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE

#### ANUNCIO

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 26 de Octubre de 2021 se aprobó inicialmente la modificación presupuestaria nº 34/2021 por Transferencia de Crédito por importe de 70.000,00.-euros de la partida 313/2269900 denominada “Actuaciones municipales COVID19” a la partida 151/60114 denominada “Actuaciones en barrios”.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete dicho acuerdo a INFORMACIÓN PÚBLICA durante QUINCE DÍAS, contados desde la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, a efectos de que los interesados puedan presentar reclamaciones ante el Ilustre Ayuntamiento en Pleno. En caso de no presentarse alegaciones durante el período de información pública se entenderá definitivamente aprobada dicha modificación presupuestaria.

Lo que se hace público para general conocimiento. 27/10/21. LA ALCALDESA. Fdo. Isabel Gómez García.

Nº 96.007

### AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

#### EDICTO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión Ordinaria celebrada en primera convocatoria el 28 de octubre en curso, al Punto 2.1.4 del Orden del día, aprobó provisionalmente el Expediente de Modificación de las Ordenanzas Fiscales, para el 2022, siguiente:

Núm. 12	Reguladora del Precio Público por Prestación de Servicios y Uso de las Instalaciones Polideportivas.
Núm. 31	Reguladora del Precio Público por Prestación de Servicios de Ayuda a Domicilio
Núm. 30	General de Gestión, Recaudación e Inspección.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa vigente, haciéndose saber que el referido Expediente, junto con el acuerdo provisional, se encuentra de manifiesto en el Servicio de Rentas de este Ayuntamiento sito en calle Constitución Nº 1, por plazo de TREINTADÍAS, a efectos de reclamaciones.

Finalizada la Información pública sin reclamaciones, el acuerdo hasta entonces provisional devengará definitivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Chiclana de la Fra., a 29 de octubre de 2021. EL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE HACIENDA. Fdo. Joaquín Guerrero Bey.

Nº 96.719

### AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

#### ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de Octubre de 2021, aprobó inicialmente “LA MODIFICACIÓN VIA SUPLEMENTO DE CREDITO DEL VIGENTE PRESUPUESTO PARA 2021 Nº 01/2021 EXP 10242/2021”. Dicho expediente estará de manifiesto al público en la Intervención Municipal de este Ayuntamiento por espacio de QUINCE DIAS contados desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, durante cuyo plazo cualquier habitante del término o persona interesada, podrá presentar contra este acuerdo y ante el propio Ayuntamiento Pleno las reclamaciones oportunas con arreglo al artículo 169 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

Caso de no existir reclamación alguna sobre los mismos, se entenderá definitivamente aprobado.

3/11/21. El Alcalde, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado.

Nº 98.286

### AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA

#### ANUNCIO

ISIDORO GAMBIN JAEN, ALCALDE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA.

#### HAGO SABER

Que en Junta de Gobierno Local, de fecha 05 de octubre de 2021, se ha aprobado el padrón fiscal de la Tasa por el servicio de recogida de basuras, correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2021; y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y lo estipulado en la Ordenanza Fiscal general sobre Gestión, Inspección y Recaudación, se procede a su exposición pública para su general conocimiento y efectos oportunos.

El padrón estará a disposición del público en el Servicio de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, sito en Av. Miguel Mancheño 30, para quienes tuvieran un interés legítimo, mediante atención personalizada en horario de 9 h a 14 h, durante un plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Período de ingreso: El período voluntario de ingreso es el comprendido entre el día 14 de octubre de 2021 y 17 de diciembre de 2021, ambos inclusive, o si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente. El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber satisfecho la deuda determinará el inicio del período ejecutivo, la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161 de la citada Ley General Tributaria.

Lugar y medios de pago: El pago podrá realizarse en las entidades bancarias colaboradora; y los medios de pagos, serán los establecidos en los artículos 23 a 31 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación en relación con los artículos 59 y 60 de la Ley General Tributaria.

Medios de impugnación. Los interesados podrán interponer los siguientes recursos o cualquier otro que estimen oportuno:

• **RECURSO DE REPOSICIÓN** en el plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente al del término de la exposición pública del padrón-matricula, ante el Órgano que dictó el acto, de conformidad con el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

• **RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO**, ante el Juzgado del dicho orden jurisdiccional en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente a la notificación del acuerdo resolutorio del recurso de reposición si es expreso. Si no lo fuera, el plazo será de SEIS MESES, a contar desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Lo que se comunica para su general conocimiento y efectos oportunos.

En Arcos de la Frontera, a 05 de octubre de 2021. EL ALCALDE. Fdo.: Isidoro Gambín Jaén. **Nº 98.457**

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

#### JEREZ DE LA FRONTERA

##### EDICTO

D ALFONSO MENESES DOMINGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1246/19 a instancia de D./Dª. ANTONIO DORANTE SORIA contra CARTON JEREZ SL se han dictado la siguiente Resolución:

- SENTENCIA de fecha 19/10/2021. Contra dicha sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Álvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación al demandado CARTON JEREZ SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos

En Jerez de la Frontera, a 20/10/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMINGUEZ. Firmado. **Nº 95.117**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

#### JEREZ DE LA FRONTERA

##### EDICTO

D. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1048/20 a instancia de D/Dª. ALVARO MARTINEZ LACAVE contra CALVARIO PRODUCCIONES S.L.U se han dictado resolución de fecha 3/8/2021, para la comparecencia en la Oficina Judicial EL DÍA 13 DE MARZO DE 2023 A LAS 10:15 Y 10:45 HORAS para el acto de conciliación y Acto de Juicio, en este Juzgado sito en Avda. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba, respectivamente.

Contra dicha resolución cabe recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Alvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de las mismas.

Y para que sirva de NOTIFICACION Y CITACION a los demandados CALVARIO PRODUCCIONES S.L.U actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Jerez de la Frontera, a 18/10/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado. **Nº 95.119**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### ALGECIRAS

##### EDICTO

D/Dª Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número EJECUCIÓN Nº 22/2020 a instancia de la parte actora DAVID GARCIA TEJERO contra CLEANHULL SPAIN SLU sobre EJECUCIÓN DE SENTENCIA se ha dictado DECRETO DE INSOLVENCIA de fecha 13/10/2021. Contra dicha decreto cabe interponer recurso de Revisión en el plazo de 3 días que deberá anunciarse dentro de los tres días siguientes a su notificación.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social nº 2 de Algeciras, sito en Avda Virgen del Carmen nº 55 (Edif. De la Audiencia Provincial), pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación al demandado CLEANHULL SPAIN SLU, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma de la misma conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrado, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a trece de octubre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

**Nº 95.122**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### ALGECIRAS

##### EDICTO

D/Dª Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 574/20, a instancia de la parte actora EVA PIREZ CARPINTERO contra CENTRO MEDICO SUR DE EUROPA S.L. y CENTRO MEDICO LINENSE S.L. sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 15/07/21. Contra dicha sentencia cabe interponer recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social nº 2 de Algeciras, sito en Avda Virgen del Carmen nº 55 (Edif. De la Audiencia Provincial), pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación al demandado CENTRO MEDICO SUR DE EUROPA S.L. y CENTRO MEDICO LINENSE S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma de la misma conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrado, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a 14 de octubre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

**Nº 95.160**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### ALGECIRAS

##### EDICTO

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 7/2021. Negociado: 5. N.I.G.: 1100444420220000017. De: D/Dª. FRANCISCO JOSÉ EXPÓSITO BARROSO. Abogado: EMILIO ALVAREZ TIRADO. Contra: D/Dª. TRANSPORTE URGENTE LIMONES, SL.

D/Dª. Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en los presentes autos número 7/2021 se ha dictado Decreto de insolvencia total de la empresa TRANSPORTE URGENTE LIMONES, frente al que cabe interponer recurso de revisión en el plazo de TRES DIAS.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social la resolución íntegra.

Y para que sirva de citación a TRANSPORTE URGENTE LIMONES, SL. Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a quince de octubre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/ADE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. M<sup>a</sup> ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 95.170

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

### ALGECIRAS

#### EDICTO

D/D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 191/2021 a instancia de la parte actora EVA MARIA TORNAY GONZALEZ contra GALICIA OUTSOURCING, SOCIEDAD LIMITADA sobre Procedimiento ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 06/10/2021. Contra dicha sentencia cabe interponer recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social nº 2 de Algeciras, sito en Avda Virgen del Carmen nº 55 (Edif. De la Audiencia Provincial), pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación al demandado GALICIA OUTSOURCING, SOCIEDAD LIMITADA, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma de la misma conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrado, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a catorce de octubre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/ADE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. M<sup>a</sup> ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 95.201

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

### ALGECIRAS

#### EDICTO

D/D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número EJECUCIÓN Nº 22/2020 a instancia de la parte actora FATIMA MOLINA CABALLERO contra ASELEN SERVICIOS ENERGETICOS SL sobre EJECUCIÓN DE SENTENCIA se ha dictado DECRETO DE INSOLVENCIA de fecha 13/10/2021. Contra dicha decreto cabe interponer recurso de Revisión en el plazo de 3 días que deberá anunciarse dentro de los tres días siguientes a su notificación.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social nº 2 de Algeciras, sito en Avda Virgen del Carmen nº 55 (Edif. De la Audiencia Provincial), pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación al demandado ASELEN SERVICIOS ENERGETICOS SL, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma de la misma conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrado, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a trece de octubre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/ADE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. M<sup>a</sup> ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los

datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 95.207

## VARIOS

### CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS

#### Y NAVEGACION DEL CAMPO DE GIBRALTAR

#### CONVOCATORIA PIP VISITA FERIA NORSHIPPING 2022

BDNS(Identif.):591798

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/591798>)

La Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar anuncia la apertura de convocatoria que tiene por objeto promover la participación en el Programa Plan Internacional de Promoción, cofinanciado en un 80% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea ¿Visita a Feria Norshipping 2022¿ que se desarrollará en Oslo (Noruega) del 10 al 13 de enero de 2022.

Las empresas podrán realizar sus viajes entre el 8 y el 15 de enero de 2022, con objeto de facilitar la gestión logística del viaje en previsión de problemas de conectividad, disponibilidad de plazas, posibles retrasos y/o cancelaciones y ofrecer la oportunidad de compatibilizar la participación en la feria con labores de prospección de mercado y reuniones con potenciales clientes.

Primero.- Beneficiarios.

Pymes, micropymes y autónomos de la Provincia de Cádiz que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Se admitirán empresas hasta agotar el presupuesto disponible, siendo el importe total máximo objeto de subvención por empresa beneficiaria de 1.100 €. El número máximo estimado de empresas beneficiarias será de 20.

Segundo.- Objeto.

El objeto de la convocatoria es la selección de operaciones realizadas por las Pymes que contribuyan a promover su internacionalización y mejorar su competitividad, con el objetivo de mejorar la propensión a exportar y la base exportadora de la economía española, diversificar los mercados de destino de la exportación española e incrementar la competitividad de la economía española para impulsar España como destino de inversión.

Tercero.- Convocatoria.

El texto completo de la convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara del Campo de Gibraltar. Además puede consultarse a través de la web [www.camaracampodegibraltar.com](http://www.camaracampodegibraltar.com)

Cuarto.- Cuantía.

La cuantía máxima de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria a las empresas participantes en ésta actuación es de 22.000 euros en concepto de subvención. Las ayudas serán cofinanciadas en un porcentaje del 70% con cargo a los fondos FEDER, a través del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO» y el resto se financiará con cargo a las propias empresas beneficiarias

El presupuesto máximo de ejecución de la actuación señalada es de 25.500 euros, dentro del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO», que incluye los recursos estimados para los servicios de apoyo prestados por la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, que será de 3.500 euros y serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea, por la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar y por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre a las 09:00h del día hábil siguiente al de la publicación de este anuncio y finalizará a las 14:00h del día 30 de noviembre de 2021.

El Modelo de Solicitud de Participación podrá descargarse en la web [www.camaracampodegibraltar.com](http://www.camaracampodegibraltar.com)

Algeciras, 26 de octubre de 2021. Manuel Tinoco. Secretario General.

Nº 95.461

### 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](mailto:boletin@bopcadiz.org)  
[www.bopcadiz.es](http://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

Ejemplares sueltos: 1,14 euros