

su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan, que comporten perjuicio grave a la Empresa.

11. La falta de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, clientes o proveedores de la Empresa comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

En este sentido, debemos contemplar el compromiso en aras a prevenir aquellas prácticas que puedan implicar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y en tal sentido se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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 tuvieren conocimiento y que pudieran propiciarlos.

12. La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en el plazo de un año a contar desde la primera falta. A efectos de este convenio colectivo, se entenderá por reincidencia la comisión de más de una falta durante el año natural.

14. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores; es decir:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, interfiriendo en la convivencia con compañeros, superiores, proveedores o clientes.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a las personas que trabajen en la empresa.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas son las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 40. Procedimiento sancionador.

1. Cuando se impute a una persona trabajadora la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de las personas trabajadoras. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando la persona trabajadora a quien se impute la infracción sea representante de las personas trabajadoras.

2. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

3. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa la imposición de sanciones por faltas graves.

Artículo 41. Prescripción.

- Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
- Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

Artículo 42. Procedimiento de Inaplicación de Condiciones de Trabajo.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento e inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los Representantes

de las personas trabajadoras y a la comisión Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, tras el desarrollo del periodo de consultas previsto en la legislación.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y solo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha Empresa. Asimismo, el acuerdo debe ser notificado a la Comisión Mixta paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

La Comisión Mixta dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 43. Disposiciones efectivas de medidas de acción positiva que garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Algunas de las medidas a aplicar en este sentido, son:

- La implantación del Plan de Igualdad.
- Medidas destinadas a fomentar la conciliación laboral y familiar, como la flexibilidad horaria.
- Campañas de sensibilización contra el acoso sexual y la violencia de género.
- La auditoría salarial y la obligación de llevar un registro salarial para acabar con la brecha salarial.

En materia de igualdad retributiva, el Convenio estará a lo dispuesto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a fin de integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

Firmas.

Nº 161.533

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

El Vicepresidente Tercero, Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos, mediante Decreto de fecha 30 de noviembre de 2023, ha resuelto lo siguiente:

“Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Por acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión celebrada el día 22 de febrero de 2017, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 152, de 9 de agosto de 2017, se aprueban las Bases Generales por las que se regirán los procesos para la selección de plazas vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el turno libre.

Segundo.- Mediante Resolución de 11 de febrero de 2020, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 37, de 25 de febrero de 2020, se dispuso la aprobación de la convocatoria y Bases Específicas reguladoras del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 8 plazas de Trabajador/a Social (1 reservada a personas con discapacidad), identificadas con los códigos F-04.14.01, F-04.14.02, F-04.14.03, F-04.14.04, F-04.14.05, F-04.14.06, F-04.14.07 y F-04.14.08, incluidas en la Oferta de Empleo Público para el año 2017 (3 plazas) y en la ampliación para el año 2018 (5 plazas), por el sistema de oposición libre.

Tercero.- En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 14, de 22 de enero de 2021, se publica Anuncio de 15 de octubre de 2020, de la Diputación Provincial de Cádiz, relativo al extracto de las bases específicas que regulan los procesos convocados para la selección de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de esta Corporación, mediante turno libre, entre las que se encuentra las plazas de Trabajador/a

Social, en régimen de personal funcionario de carrera.

Cuarto.- Mediante Resolución de 13 de abril de 2021, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 103, de 30 de abril de 2021, se anuncia la convocatoria pública de las plazas que se indican de Trabajador/a Social, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Media, mediante el sistema de oposición, en turno libre.

Quinto.- Finalizadas las pruebas selectivas correspondientes para ocupar en propiedad las plazas convocadas, el Tribunal calificador formula propuesta de nombramiento, a la Presidencia de la Corporación, mediante Edicto de fecha 1 de junio de 2023 publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, así como en la página web corporativa, a favor de las personas que han sido seleccionadas Eloisa Parrilla Álvarez, con D.N.I. núm. ***8355**;; Daniel López Gómez, con D.N.I. núm. ***7521**;; Julia María Aparicio Guerrero, con D.N.I. núm. ***6939**;; María de la Concepción Muñiz Acuaviva, con D.N.I. núm. ***4865**;; Ana Isabel Guerrero Barberán, con D.N.I. núm. 49073855C; Rocío Cáceres Damas, con D.N.I. núm. ***1212**;; Vanessa Llinares Sánchez, con D.N.I. núm. ***6459** y Ana María Díaz Bellido, con D.N.I. núm. ***9210**.

Sexto.- En la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz consta la existencia de plazas vacantes de Trabajador/a Social, identificadas con los códigos F-04.14.01, F-04.14.02, F-04.14.03, F-04.14.04, F-04.14.05, F-04.14.06, F-04.14.07 y F-04.14.08, incluidas en el Grupo de clasificación "A", Subgrupo "A2", pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Media.

Séptimo.- Por la Intervención General de la Diputación Provincial de Cádiz se ha emitido informe favorable de fecha 28 de noviembre de 2023, en el que se acredita la fiscalización e intervención previa del gasto cuyo objeto es el nombramiento de ocho personas funcionarias de carrera, en las plazas indicadas, dada la necesidad de las mismas para garantizar la correcta prestación del servicio público de carácter esencial prestado por esta Corporación.

MARCO NORMATIVO

- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).

- 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 (B.O.E. de 14 de junio).

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).

- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión de las plazas vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el turno libre, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017.

- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 8 plazas de Trabajador/a Social (1 reservada a personas con discapacidad), publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 25 de febrero de 2020.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Primero.- El artículo 3 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, establece que el ingreso en los Cuerpos y Escalas de funcionarios se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en este Reglamento y en las normas específicas de aplicación a los mismos.

Del mismo modo, el artículo 4 establece que el ingreso del personal funcionario se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

También resultarán de aplicación las Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión de las plazas vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el turno libre (BOP Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017), así como las Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 8 plazas de Trabajador/a Social, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 25 de febrero de 2020.

Segundo.- El nombramiento como personal funcionario de carrera en las plazas de Trabajador/a Social de ocho personas para prestar servicios en el Área de Servicios Sociales, Familias e Igualdad se formalizará según lo dispuesto en el artículo 9 del TRLEBEP que establece "Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca."

Tercero.- El procedimiento de selección, que es el de oposición, se ajusta a lo dispuesto en la base Séptima de las específicas, que establece "Podrán concurrir a la fase de oposición las personas aspirantes que hubieran sido admitidas definitivamente al proceso selectivo. Consistirá en la realización de los tres ejercicios obligatorios que a continuación se indican, siendo todos ellos de carácter eliminatorio, de modo que la no superación de un ejercicio comportará la imposibilidad de concurrir a los siguientes. (...)

Cada uno de los ejercicios de la fase de oposición será eliminatorio, serán calificados separada e independientemente hasta un máximo de diez puntos (10.00), quedando eliminadas las personas aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos (5.00) en cada uno de ellos.

El resultado de cada uno de los ejercicios será publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Corporación y la web corporativa. (...)

La nota final del proceso de oposición será la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios superados."

Cuarto.- Conforme a lo establecido en la base Octava de las específicas, concluidas las pruebas, el Órgano de Selección publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, la relación definitiva de personas aprobadas por orden de puntuación, y elevará a la Presidencia la propuesta de nombramiento como personal funcionario, cuyo número no podrá exceder en ningún caso al de plazas convocadas.

Al mismo tiempo, el Área de Función Pública y Recursos Humanos publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz de la Corporación, la oferta de puestos de trabajo y destinos, de acuerdo con las necesidades de ordenación de efectivos. En esta figurará, al menos, el mismo número que personas aspirantes que hayan sido seleccionadas.

Quinto.- Aceptada la oferta de los puestos de trabajo y destinos a cubrir por las personas seleccionadas por el Tribunal calificador, procede realizar el nombramiento como personal funcionario de carrera al amparo de lo dispuesto en el artículo 9.1. del TRLEBEP.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Nombrar como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso de la Diputación Provincial de Cádiz, para ocupar las plazas de Trabajador/a Social, identificadas con los códigos F-04.14.03, F-04.14.01, F-04.14.07, F-04.14.06, F-04.14.08, F-04.14.02, F-04.14.05 y F-04.14.04, convocadas a través de la Oferta de Empleo Público de esta Corporación para el año 2017 (3 plazas) y en la ampliación para el año 2018 (5 plazas), incluidas en el Grupo de clasificación "A", Subgrupo "A2", pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Media, a las personas seleccionadas Eloisa Parrilla Álvarez, con D.N.I. núm. ***8355**;; Daniel López Gómez, con D.N.I. núm. ***7521**;; Julia María Aparicio Guerrero, con D.N.I. núm. ***6939**;; María de la Concepción Muñiz Acuaviva, con D.N.I. núm. ***4865**;; Ana Isabel Guerrero Barberán, con D.N.I. núm. ***7385**;; Rocío Cáceres Damas, con D.N.I. núm. ***1212**;; Vanessa Llinares Sánchez, con D.N.I. núm. ***6459** y Ana María Díaz Bellido, con D.N.I. núm. ***9210**., respectivamente en las plazas indicadas.

SEGUNDO: El nombramiento de las personas designadas surtirán sus efectos oportunos a partir del día hábil siguiente a la toma de posesión de las plazas correspondientes, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1.d) 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.

TERCERO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos."

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

01/12/2023. El Vicepresidente Tercero. Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos. Fdo.: Jacinto Muñoz Madrid. Fdo.: María África Gotor Sanjaume. **Nº 163.652**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TARIFA EDICTO

PRORROGA, CON CARÁCTER INDEFINIDO, DEL PLAZO DE DURACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN URBANÍSTICA DE LOS TERRENOS CORRESPONDIENTE AL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA ESTABLECIMIENTO DE ALOJAMIENTO TURÍSTICO TIPO HOTELERO DE MODALIDAD RURAL, CON EMPLAZAMIENTO EN LA ZONA DE LA DEHESA DE LAS PIÑAS, POLÍGONO 25.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de octubre de 2023, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

"17. APROBACIÓN DE PRÓRROGA, CON CARÁCTER INDEFINIDO, DEL PLAZO DE DURACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN URBANÍSTICA DE LOS TERRENOS CORRESPONDIENTES AL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA ESTABLECIMIENTO DE ALOJAMIENTO TURÍSTICO TIPO HOTELERO DE MODALIDAD RURAL, CON EMPLAZAMIENTO EN LA ZONA DE LA DEHESA DE LAS PIÑAS, POLÍGONO 25, PARCELA 107, PROMOVIDO POR ENTIDAD DE DESARROLLOS E INVERSIONES TARIFA S.L.

Se da cuenta del expediente en el que se incluye el dictamen de la Comisión Informativa de Desarrollo Sostenible, Seguridad Ciudadana, Fomento, Deportes y Limpieza de fecha 28 de septiembre de 2023.

DEPARTAMENTO: Urbanismo (planeamiento, gestión y proyectos de actuación)

ASUNTO: Prórroga, con carácter indefinido, del plazo de duración de la cualificación urbanística de los terrenos correspondiente al PROYECTO DE ACTUACIÓN para establecimiento de alojamiento turístico tipo hotelero de modalidad rural, con emplazamiento en la zona de la Dehesa de Las Piñas, polígono 25, parcela 107, promovido por ENTIDAD DE DESARROLLOS E INVERSIONES TARIFA, S.L. (aprobado por acuerdo plenario de fecha 02.10.2018 mantenido por acuerdo plenario de fecha 29.03.2022) (expediente número PA-5/2016 -G6246- del área de urbanismo -departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación-).

QUORUM VOTACIÓN: MAYORÍA SIMPLE.